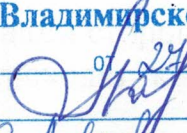


СОГЛАШЕНИЕ

о регулировании социально-трудовых отношений и установлении
общих принципов регулирования связанных с ними экономических
отношений в сфере образования на территории муниципального
образования Собинский район на 2024-2027 годы
(территориальное отраслевое Соглашение)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Министерство труда и занятости населения Владимирской области	
Рег. №	443 от 24.03.2024
Подпись	
ФИО	С.П. Павлов

г. Собинка

«20» марта 2024 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Управлением образования администрации Собинского района и Собинской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории Собинского района (далее – образовательные организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, являющиеся членами профсоюза (далее - работники), в лице их представителя – Собинской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- управление образования администрации Собинского района (далее - Управление) – как орган, осуществляющий функции по выработке и реализации единой государственной политики на территории Собинского района, государственному управлению и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, общественных проектов в области патриотического воспитания, оказывающим поддержку детским и молодежным общественным объединениям, а также от имени образовательных организаций Собинского района.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения.

Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная

СОГЛАШЕНИЕ
о регулировании социально-трудовых отношений и установлении
общих принципов регулирования связанных с ними экономических
отношений в сфере образования на территории муниципального
образования Собинский район на 2024-2027 годы
(территориальное отраслевое Соглашение)

г. Собинка

«20» марта 2024 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Управлением образования администрации Собинского района и Собинской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории Собинского района (далее – образовательные организации).

1.2. *Сторонами Соглашения являются:*

- работники образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, являющиеся членами профсоюза (далее - работники), в лице их представителя – Собинской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- управление образования администрации Собинского района (далее - Управление) – как орган, осуществляющий функции по выработке и реализации единой государственной политики на территории Собинского района, государственному управлению и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, общественных проектов в области патриотического воспитания, оказывающим поддержку детским и молодежным общественным объединениям, а также от имени образовательных организаций Собинского района.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения.

Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная

сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения работодателей и работников образовательных организаций и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

1.7. В случае реорганизации сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также используется при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях. Выполнение обязательств, взятых Управлением в виде рекомендаций руководителям образовательных организаций, контролируются сторонами настоящего Соглашения наряду с прямыми обязательствами.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. Профсоюз и его первичные организации и их соответствующие выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

1.9.2. Действие настоящего Соглашения распространяется:

1.9.2.1. На руководителей образовательных организаций и первичные профсоюзные организации, за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза.

1.9.2.2. На работников - членов профсоюза, не объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.9.2.3. В части применения абзаца 2 пункта 6.1 настоящего Соглашения на всех педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных исполнительных органов в проведении государственной итоговой аттестации.

1.9.3. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза,

но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства *стороны обеспечивают:*

1.10.1. Возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, а Профсоюз – до сведения членов профсоюза работников образования для применения в их деятельности в течение двух недель с момента подписания. Стороны обязуются разместить текст Соглашения на своих официальных сайтах в течение 3 рабочих дней с момента подписания.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится комиссией, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1)

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

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

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные 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.

2.7. Управление проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в Министерстве по труду и занятости населения Владимирской области.

2.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются комиссией по заключению и контролю за его выполнением.

3. Трудовые отношения, условия труда и занятости.

Стороны договорились:

3.1.Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленными квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.3.Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.

3.4.Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5.Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, если это предусмотрено коллективным договором образовательной организации.

3.6.Не допускать необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

3.7. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, 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 объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.8.Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни в следующих случаях: вызванное необходимостью проведения учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием организаций образования и его структурных

подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления первичной профсоюзной организации, где указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять.

3.10. В период действия Соглашения считать критериями массового высвобождения работников высвобождение в образовательной организации в течение 1 месяца – свыше 10 человек (а в организации численностью до 30 человек – в размере 20 % от числа работающих).

3.11. Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями территориальной и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.13. В ходе аттестации руководителей образовательных организаций анализировать и оценивать соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

3.14. Рекомендовать руководителям образовательных организаций проводить работу по заключению коллективных договоров в организациях и по регистрации их в установленном законом порядке.

3.15. Контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства и содействовать разрешению трудовых споров в организациях образования в пределах своей компетенции.

3.16. Проводить обучение работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

3.17. Участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках конкурса «Лучших учителей РФ».

3.18. Принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 ТК РФ.

3.19. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Собинского района при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- при поступлении на работу лиц, прибывших из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

При этом в случае несовпадения наименования имеющейся квалификационной категории наименованиям квалификационных категорий, присваиваемых в Российской Федерации, оплата осуществляется на уровне первой квалификационной категории.

- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией, созданной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

3.20. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают

должностные обязанности, профили работы, 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, на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

«№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); 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); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры
4.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

7.	Учитель-дефектолог, учитель – логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, педагог дополнительного образования
10.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
11.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
12.	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
13.	Инструктор по физической культуре, педагог – психолог, музыкальный руководитель	Воспитатель
14.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютор
15.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог
16.	Учитель, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
17.	Педагог дополнительного образования	Учитель (при совпадении профиля преподаваемого предмета)
18.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Мастер производственного обучения по профилю преподаваемой дисциплины
19.	Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)

	адаптированным образовательным программам)	
20.	Учитель, преподаватель, социальный педагог, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель, старший воспитатель (кроме педагогических работников дошкольных образовательных учреждений)	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

3.21. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

3.22. Процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования:

3.22.1. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание.

3.22.2. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет.

3.22.3. Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы не менее 30 лет.

3.22.4. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года России»; победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года России»; победителей и лауреатов регионального конкурса «Педагог года Владимирской области»; победителей конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности; победителей первого (отборочного) и второго (регионального) этапов Всероссийского конкурса «Мастер года»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), а также участников национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству, в том числе по стандартам «Ворлдскиллс» (Worldskills), участников финала, а также отборочных соревнований, приравненных к финалу, чемпионатов по

профессиональному мастерству «Профессионалы» и «Абилимпикс» (чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами); по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

3.23. Процедура аттестации на первую и высшую квалификационные категории для педагогов, указанных в пункте 3.22., проводится в форме собеседования, с предоставлением портфолио, сформированным согласно Основаниям для установления квалификационной категории (первой или высшей), в том числе в электронном виде, при проведении аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством.

3.24. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

3.25. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом. Признать необходимым включение в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей первичных профсоюзных организаций, а также участие данных представителей в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность данной комиссии.

3.26. Не допускать принятия решения о создании автономной образовательной организации путем изменения типа существующего муниципальной организации без инициативы либо без согласия самой организации.

3.27. Содействовать осуществлению в образовательных организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организаций с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе необходимости назначения данных представителей членами наблюдательных советов для автономных образовательных организаций.

3.28. Руководствуясь действующим законодательством, письмами Министерства просвещения Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования принимать меры по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

3.29. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации,

Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются образовательными организациями поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

3.30. В рамках реализации планов по организации применения профессиональных стандартов образовательные организации вносят изменения в коллективные договоры; локальные нормативные акты, определяющие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей; дополнительные соглашения к трудовым договорам (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности) и иные документы, которые регулируют проведение мероприятий по образованию и обучению работников, обусловленных потребностями работодателя.

3.31. По вопросам дополнительного профессионального образования придерживаться следующей позиции:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

3.32. При определении должностных обязанностей педагогических работников образовательных организаций работодателям необходимо руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

3.33. *Управление:*

3.33.1. Анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими организаций, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки.

3.33.2. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию по социально – трудовым вопросам, входящим в компетенцию Управления.

3.33.3. Ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников образовательных организаций по инициативе работодателя, в частности в соответствии с п.п 3, 8 ст. 81 и п.п. 1, 2. ст. 336 ТК РФ и информирует Профсоюз о результатах данного анализа.

3.34. *Профсоюз:*

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

3.34.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.34.3. Проводит экспертизу проектов нормативно-правовых актов образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.34.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда.

3.34.5. Принимает участие в аттестации педагогических работников.

3.34.6. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных учителями для участия в конкурсе «Лучших учителей РФ», обеспечивает поддержку образовательным организациям с высоким уровнем социального партнерства.

3.34.7. Представляет в Управление по его запросу информацию о выявленных в ходе инспекционных проверок нарушениях трудового законодательства Российской Федерации.

4.Условия и охрана труда.

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

4.1. Управление:

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в подведомственных Управлению образовательных организациях и осуществления контроля за их выполнением:

4.1.1. Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирует районную организацию профсоюза об авариях в образовательных организациях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя Профсоюза в комиссию по расследованию несчастных случаев.

4.1.2. Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке объектов образования к новому учебному году (по согласованию).

4.1.3. При аттестации руководителей в соответствии с действующим законодательством учитывает результаты проведенных проверок в части знаний норм и правил по охране труда.

4.1.4. Предусматривает для районных образовательных организаций средства на мероприятия по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Рекомендует данным организациям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию

мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном коллективным договором с первичной профсоюзной организацией.

4.1.5. Обеспечивает для подведомственных организаций финансирование:

- предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- предоставления работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), молока и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а также компенсационных выплат работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

- выделять средства на проведение обучения и аттестации работников по охране труда, в соответствии со ст. 225 ТК РФ;

- проведения специальной оценки условий труда.

4.1.6. Организует работу по возврату части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения для работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.1.7. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

4.1.8. По запросу Профсоюза информирует не позднее февраля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, на приобретение спецодежды и других СИЗ.

4.1.9. Принимать меры по введению должностей специалистов по охране труда в органах, осуществляющих управление в сфере образования.

4.1.10. Совместно с руководителями образовательных организаций осуществлять ежегодные технические осмотры зданий, сооружений с оформлением актов технического осмотра.

4.1.11. Осуществлять иные мероприятия по охране труда работников

подведомственных организаций.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

4.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

4.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

4.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.2.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

4.2.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

а) готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

б) организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

4.2.9. Привлекает профсоюзных уполномоченных по охране труда

образовательных организаций и внештатных технических инспекторов Профсоюза к участию в ежегодных Общероссийских смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

4.3. Стороны совместно:

4.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям муниципальных образовательных организациям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

4.3.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями муниципальных образовательных организаций, законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

4.3.3. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Содействуют в проведении мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

5. Оплата труда и материальное стимулирование

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Анализируют уровень жизни и заработной платы работников образовательных организаций.

5.1.2. Разрабатывают и вносят в администрацию Собинского района, Совет народных депутатов в установленном порядке предложения по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций.

5.1.3. Предпринимают согласованные меры по обеспечению:

– сроков и уровня повышения заработной платы работников образовательных организаций, установленных действующим законодательством, с учетом устанавливаемых Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

– увеличения финансирования образовательных организаций, его своевременности и полноты;

– целевого использования средств районного бюджета, выделяемых на заработную плату и другие социальные выплаты и контроля за соблюдением действующего законодательства;

– совершенствования ведомственной системы оплаты труда.

5.1.4. Осуществляют обмен результатами мониторинга уровня заработной платы работников отрасли.

5.2. Стороны считают, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций Собиинского района, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с действующим законодательством, в том числе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

5.2.2. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

5.2.3. Компетенция образовательной организации по установлению размеров и условий стимулирующих и компенсационных выплат работникам (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) реализуется через коллективный договор, локальные нормативные акты, принимаемые с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.4. Образовательные организации обладают правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании.

5.2.5. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) образовательных организаций, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) в пределах, выделенных на оплату труда средств. Данную доплату и ее размер образовательная организация устанавливает в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

5.2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.2.7. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.

5.2.8. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах), либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям при привлечении к выполнению должностных обязанностей, являются рабочим временем педагогических и иных работников и подлежат оплате в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу) истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

5.2.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (в соответствии с приложением № 7 к Федеральному закону от 28.12. 2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»), сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.2.11. 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.

5.2.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

5.2.13. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

5.2.14. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

5.2.15. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих

реализации права работников на прохождение аттестации, сохранять условия оплаты труда педагогических работников с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не менее 6 месяцев.

5.3. Управление как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования района:

5.3.1. Совместно с территориальной организацией профсоюза проводить мониторинг уровня жизни и заработной платы работников муниципальных образовательных организаций с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывать и принимать необходимые меры по повышению оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из местных бюджетов.

5.3.2. Обеспечивать контроль за выполнением образовательными организациями действующего законодательства и нормативных актов в части оплаты труда работников отрасли.

5.3.3. Не изымать экономию фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, сформировавшуюся в течение отчетного года, давая право организациям использовать ее на дополнительные выплаты стимулирующего характера.

5.3.4. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации сети муниципальных образовательных организаций, штатных расписаний в приоритетном порядке направлять на повышение заработной платы работников.

5.3.5. Ориентировать руководителей муниципальных образовательных организаций использовать средства, поступающие от приносящей доход деятельности преимущественно на повышение заработной платы работников и предусматривать данное положение в коллективных договорах.

5.3.6. Обеспечивать уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, в том числе за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

5.3.7. В рамках разграничения в соответствии с действующим законодательством полномочий в вопросах оплаты труда обеспечить финансирование стимулирующих выплат для работников подведомственных образовательных организаций в размере не менее 20% от общих поступлений в фонд оплаты труда с последующим увеличением стимулирующей составляющей фонда оплаты труда за счет дополнительных средств.

5.3.8. Выделять дополнительные средства подведомственным образовательным организациям на доведение до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, размера заработной платы низкооплачиваемым категориям работников.

5.3.9. Не допускать снижение достигнутого уровня заработной платы работников подведомственных образовательных организаций и ухудшение условий ее выплаты.

5.3.10. При формировании муниципального бюджета вносить предложения о необходимости включения расходов:

- на предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- на оплату сверхурочной работы;
- на повышение квалификации и переподготовку работников образования (не реже 1 раза в 3 года) в соответствии с действующим законодательством;
- на дополнительные выплаты работникам за работу в группах с наполняемостью, превышающей нормативную.

5.3.11. Не препятствовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках.

5.3.12. При распределении средств на оплату труда учитывать, чтобы размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников составлял не ниже 70 % в структуре заработной платы образовательных организаций.

5.4. Профсоюз.

5.4.1. Контролирует правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы, содействует конструктивному урегулированию трудовых споров по вопросам оплаты труда.

5.4.2. Оказывает консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам нормирования труда и заработной платы.

6. Социальные гарантии и льготы.

6.1. Стороны пришли к соглашению:

Не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников образовательных организаций, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, и иных льгот с учетом действующего законодательства.

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются 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.

6.2. Управление:

6.2.1. Рекомендует руководителям образовательных организаций:

- вносить предложения о предоставлении в установленном порядке работникам муниципальных образовательных организаций льготных займов на строительство и приобретение жилья;
- вносить предложения о предоставлении в установленном порядке лицам (работникам образовательных организаций), стоящим на учете и являющимися нуждающимися в улучшении жилищных условий, безвозмездных субсидий на строительство или покупку жилья;

- вносить предложения по оплате расходов по проезду на общественном транспорте (кроме такси) до места работы и обратно работникам сельских, поселковых образовательных организаций, проживающим в другой местности;
- оказывать содействие и помощь работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях;
- предоставлять работникам образовательных организаций право на первоочередной прием их детей в детские дошкольные учреждения;
- устанавливать льготы родителям (законным представителям), являющимся работниками образовательных организаций, по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольной образовательной организации;
- устанавливать дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли;

6.2.2. Осуществляет награждение и представление работников образовательных организаций (в том числе руководящих) к государственным и ведомственным наградам по согласованию с районной организацией Профсоюза.

6.3. Профсоюз:

- обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот, защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников образования района в судах различных инстанций, при необходимости направляет обращения в прокуратуру, инспекцию по труду по вопросам, связанным с соблюдением трудового законодательства, охраны труда в области образования, прав профсоюза;
- расширяет возможность использования средств Заемного фонда для социальной поддержки членов профсоюза;
- добивается закрепления в коллективных договорах обязательств:
 - улучшения жилищных условий работников, в том числе за счет предоставления долгосрочных ссуд, кредитов, займов;
 - оказания материальной поддержки молодым учителям, малообеспеченным и многодетным семьям и другим категориям работников образовательных организаций;
 - предоставления льгот и компенсаций, связанных с расходами работников на транспорт, питание на производстве и другое.

7.Рабочее время и время отдыха

7.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка и Устава.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

7.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

7.5. Привлечение отдельных работников ОО к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному приказу работодателя и с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению Сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

7.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. О графике отпусков руководитель информирует работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенесение отпуска на другое время допускается по соглашению между работником и работодателем в случаях, установленных действующим законодательством РФ.

7.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ о труде, коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учётом мнения представительного органа работников.

7.8. По письменному заявлению работника (ч. 2 ст.116 ТК РФ) ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в Вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня,
- бракосочетания детей работника - 2 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации (при отсутствии оплаты) - 5 календарных дней;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данной организации – 3 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работникам, членам профсоюза, не имеющим в течение учебного года листков нетрудоспособности (б/л) дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску – 3 календарных дня.

Решение о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней отдыха принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии средств.

По согласованию Сторон по вышеуказанным причинам по письменному заявлению работника ему могут быть дополнительно предоставлены отпуска без сохранения заработной платы на срок до 10 календарных дней.

7.9. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям и первичным организациям профсоюза установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ОО.

7.10. Заместителям директоров по безопасности ОО, при выполнении ими предусмотренных в должностной инструкции обязанностей, связанных с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 рабочих дней (п. 3, раздел III Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")

8. Молодежная политика.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок на условиях,

предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- содействию повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;
- предоставлению председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.1.2. Принять меры по созданию в районе клубов, советов, комиссий по работе с молодыми работниками образовательных организаций; способствовать созданию в образовательных организациях молодежных общественных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

8.2. Профсоюз:

Организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных и районных мероприятиях молодежной направленности.

9. Развитие социального партнерства и координация действия Сторон.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. В целях развития социального партнерства признать необходимым:

- заключение коллективных договоров в образовательных организациях.
- сохранение уровня социальной поддержки работников отрасли, закрепленный в территориальном отраслевом Соглашении, при заключении данного Соглашения на очередной период.

9.1.2. Соблюдать права и гарантии деятельности районных и первичных профсоюзных организаций в соответствии с действующим законодательством.

9.1.3. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, организованную в соответствии с Уставом Профсоюза, действующим законодательством.

9.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде и социальном партнерстве, в том числе по вопросам и проблемам, включенным в настоящее Соглашение. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях руководящих и рабочих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных как с содержанием данного Соглашения и его выполнением, так и иных вопросов, касающихся кадровой политики, социально - трудовых и экономических гарантий работников

образования, других направлений социально-экономического развития образовательных организаций.

9.1.5. Информировать администрацию Собинского района и Совет народных депутатов Собинского района о ситуации в образовательных организациях, текущих проблемах, фактах нарушения трудовых прав и социально-экономических интересов работников образования района, требующих оперативного вмешательства органов власти.

9.1.6. Своевременно информировать друг друга о вырабатываемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в настоящее Соглашение.

9.1.7. Осуществлять взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами в формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 27, 53 ТК РФ) и иных формах социального партнерства.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового кодекса Российской Федерации, соглашения, коллективного договора.

9.1.8. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, технические и правовые инспекторы труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.

9.1.9. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 8,10 части 1 статьи 81 ТК РФ, если это закреплено в коллективном договоре организации.

9.1.10. *Стороны пришли к Соглашению:*

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа профсоюза значимой для деятельности образовательной организации и принимать это во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);
- предоставлять в соответствии с законодательством РФ возможность территориальным организациям профсоюза использовать техническую базу муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта и т.д.);
- предоставлять в соответствии с законодательством РФ профсоюзным органам бесплатно необходимое помещение с оборудованием и средствами связи, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний

работников. В случае замены помещения предоставлять равноценное, а также согласовывать данную замену с вышестоящим профсоюзным органом;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств членских профсоюзных взносов. Перечисление данных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

- при оценке деятельности и поощрении руководителей муниципальных образовательных организаций учитывать уровень развития социального партнерства в части наличия коллективного договора, заключенного с первичной профсоюзной организацией.

9.1.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных сторонами 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 и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов - с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.

9.1.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации организации или совершением работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.1.13. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.1.14. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации с сохранением социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, территории.

9.2. Стороны считают недопустимым со стороны органов управления в сфере образования, работодателей и их представителей препятствовать:

9.2.1. Представителям профсоюза, правовым и техническим (в том числе внештатным) инспекторам областной и районной организации Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в образовательных организациях;

9.2.2. Посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, соглашениями и коллективными договорами прав (с предварительным уведомлением работодателя);

9.2.3. Представителям негосударственного пенсионного фонда «Достойное будущее» оказании информационной, методической и практической помощи при реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения.

9.3. Управление:

9.3.1. Заблаговременно направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих сферу трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

9.3.2. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию по социально-трудовым вопросам, входящим в компетенцию Управления.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

9.4.2. Направляет в Управление обращения выборных органов профсоюза, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав работников.

9.4.3. Способствует реализации программ, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников организаций.

9.4.4. Оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовки, в соответствии с действующим законодательством, в случае невыполнения настоящего Соглашения.

9.4.5. Информировует Управление о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов профсоюза, массовых акциях профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

Управление образования администрации
Собинского района,
601204, Владимирская область,
г. Собинка, ул. Садовая, д 4.
тел. 2-19-94

Начальник Управления

Собинская районная организация
профсоюза работников народного
образования и науки РФ
601204, Владимирская область,
г. Собинка ул. Димитрова, д. 24а.
Тел. 2-25-13

Председатель

Е.А. Уварова.

И.А. Михайлова

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной комиссии по заключению и контролю
за выполнением Соглашения между Управлением образования
администрации Собинского района и Собинской районной
организацией профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на период 2024-2027 гг.

1. Общие положения.

1.1. Постоянная двусторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого Соглашения создается на основе постановлений и приказов, принимаемых сторонами.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в отрасли образования Собинского района.

1.3. В комиссию входят представители:

- Управления образования администрации Собинского района;
- Собинской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Состав комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением об Управлении образования администрации Собинского района и настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия территориального Соглашения в сфере образования (далее - Соглашение)

2. Цели и задачи комиссии.

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по вопросам социальной политики в отрасли образования Собинского района.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашений;

- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Владимирской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов управления в сфере образования, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение Соглашения.

4. Организация деятельности комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по мере необходимости.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели.

4.3. Сопредседатели комиссии избираются (назначаются) сторонами самостоятельно из числа членов комиссии и проводят её заседания.

4.4. Материалы заседаний комиссии оформляются в форме решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.5. Заседания комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов комиссии.

4.6. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании её членов.

4.7. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно информируют сопредседателей.