

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ
АДМИНИСТРАЦИЕЙ КЛИНЦОВСКОГО РАЙОНА,
ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КЛИНЦОВСКОГО
РАЙОНА И
РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
на 2020-2022годы

Утверждено на заседании Комиссии по заключению Соглашения между администрацией Клинцовского района, отделом образования администрации Клинцовского района и районной организацией Профсоюза работников образования (протокол № 2 от 16.09.2020 года)

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Клинцовского района

Регистрационный № 11 от « 18 » сентября 2020 года

Глава администрации
Клинцовского района



 В.И.Савченко

Соглашение
между администрацией Клинцовского района, отделом образования
администрации Клинцовского района и районной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022
годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите трудовых, профессиональных, социальных прав и интересов работников отрасли, установленных на муниципальном уровне.

1.2. Положения настоящего Соглашения обязательны для организаций, на которые оно распространяется, применяются при заключении коллективных договоров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее по тексту-образовательная организация), трудовых договоров с работниками образовательных организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. 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.

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.

1.4. Сторонами Соглашения(далее-стороны) являются:

- администрация Клинцовского района – от имени муниципальных органов исполнительной власти;

- отдел образования администрации Клинцовского района (далее - отдел образования) – от имени работодателей;

- Клинцовская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки в лице председателя Профсоюза (далее - райсовет Профсоюза) - от имени работников образования Клинцовского района, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее-Профсоюз).

1.5. Настоящее Соглашение распространяется на:

1.5.1. Органы муниципальной власти, осуществляющее управление в сфере образования и органы местного самоуправления Клинцовского района, наделенные полномочиями по выполнению условий и реализации мероприятий Соглашения.

1.5.2. Работодателей и работников образовательных организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. 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.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия).

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с [трудовым законодательством](#) и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.9. Соглашение вступает в силу с 16.09. 2020 года и действует по 15.09. 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15.07.2022 года.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте отдела образования edu@klinray и на страничке Клинцовской районной организации Профсоюза.

1.10. Администрация Клинцовского района, отдел образования администрации Клинцовского района и районная организация Профсоюза доводят настоящее Соглашение для использования в работе первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

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

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее - отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за его выполнением.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемого Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях. Ежегодно проводить конкурс «Лучший коллективный договор образовательной организации».

Осуществлять систематический мониторинг, экспертизу, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий, социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих социально значимые вопросы отрасли.

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

2.1.6. Содействовать принятию локальных нормативных актов образовательных организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза.

2.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном [трудоустройством](#).

2.2. Отдел образования обязуется:

2.2.1. В соответствии со [статьей 35.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников отрасли.

2.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов отдела образования, предусмотренных [частью 4 статьи 26](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об

образовании в Российской Федерации", в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

2.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением [трудового законодательства](#) и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорных отношений (наличие и реализация коллективного договора, расширение социальных гарантий, отсутствие фактов нарушений трудового законодательства и др.).

2.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации разъяснений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения [законодательства](#) в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда, норм настоящего Соглашения.

2.4. Отдел образования и районная организация Профсоюза в целях реализации мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников, рекомендуют работодателям:

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

2.4.2. 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.

2.4.3. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

2.4.4. Включает районную организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения положения их работников и обучающихся, Стороны договорились:

3.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации программ, принятых на федеральном и региональном уровне в сфере образования.

3.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.2. Отдел образования:

3.2.1. Обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

3.2.2. Сохраняет порядок формирования фонда доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством в размере не менее 25% от фонда оплаты труда, рассчитанного по штатным расписаниям работников и тарификационным спискам педагогических работников.

3.2.3. Разрабатывает условия установления доплат и надбавок, премирования для руководителей образовательных организаций района по согласованию с райсоветом Профсоюза.

Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

3.2.4. Предоставляет районной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системе оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому высвобождению работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.5. Обеспечивает возможность представителям районной организации Профсоюза принимать участие в работе аттестационной комиссии для аттестации руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных организаций, в совещаниях и других мероприятиях.

3.2.6. Обеспечивает направление в районную организацию Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых

гарантий, а также непосредственное участие представителей районной организации Профсоюза в их разработке.

Предлагает руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия нормативных актов, затрагивающих профессиональные, социально-трудовые права и интересы работников.

3.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за их реализацией.

3.2.8. Обеспечивает реализацию [статьи 353.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством Российской Федерации.

3.3. Районная организация Профсоюза:

3.3.1. Содействует реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров образовательных организаций.

3.3.2. Представляет и защищает трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

3.3.3. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения [трудоувого законодательства](#); принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.4. Принимает меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Использует возможности переговорного процесса для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

3.3.5. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения [трудоувого законодательства](#), [законодательства](#) Российской Федерации в области образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования.

3.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями [трудового законодательства](#) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.7. Осуществляет контроль за организацией и проведением работодателями специальной оценки условий труда работников.

3.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций.

3.3.9. Оказывает первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности, организует обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам применения законодательства о труде, охране труда в сфере образования.

3.3.10. Содействует реализации проектов в сфере образования.

3.3.11. Участвует в подготовке и проведении муниципальных этапов конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лидер в образовании».

3.3.12. Участвует совместно с отделом образования в проведении культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

3.3.13. Использует различные формы информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

3.4. Администрация Клинцовского района:

3.4.1. Обеспечивают своевременное и полное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций в рамках выполнения муниципальных заданий.

3.4.2. Обеспечивают выплату материальной помощи к отпуску работникам образовательных организаций в соответствии с законодательством Брянской области.

3.4.3. Осуществляют в рамках своих полномочий финансовое обеспечение предоставления компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения соответствующим категориям педагогических работников в соответствии с законодательством Брянской области.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего

Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный [трудовым законодательством](#), настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей 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 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, 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 учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- руководствоваться [Единым квалификационным справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей, при определении должностных обязанностей работников;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных [трудовым законодательством](#), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных и личных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных [частью первой статьи 195.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в УПФР в городском округе г.Клинцы.

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников образовательных организаций.

4.1.7. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4.1.8. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

4.1.9. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.2. Стороны рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному [пунктом 7 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, совмещающих работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; семейных – при наличии двух и более детей; если оба супруга работают в одной образовательной организации; лица, имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3. Трудовой договор с руководителями образовательных организаций заключается сроком на 5 лет, установленный Уставом организации или соглашением сторон.

У. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения исходят из того, что система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующее муниципальное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Клинцовского района.

5.2.2. При утверждении образовательными организациями положений об оплате труда и внесении в них изменений условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

5.3. Стороны Соглашения договорились, что при разработке и утверждении в образовательных организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.5. Образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

Установленная педагогическим работникам образовательных организаций при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.6. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов), устанавливается повышенная на 30 процентов оплата труда в соответствии с действующим законодательством.

5.9. При изменении типа 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.

5.10. 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 Брянской 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).

5.11. Работодатели осуществляют повышенную оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 35 процентов часовой ставки.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанного размера) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере до 12 процентов ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. По результатам проведенной специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных [статьями 92, 117 и 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель,), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

5.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год 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.

5.17. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.17.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательной организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательных организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации;

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.18. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в пределах 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.

5.19. Стороны считают необходимым:

5.19.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательных организациях, включая размеры заработной платы работников, структуру заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

5.19.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.

5.19.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров, настоящего Соглашения, территориальных соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном [статьей 142](#) Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.19.4. Рекомендовать работодателям:

- 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, методическими объединениями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), не входящими 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»;

- информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

5.20. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой не допустимо либо является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором, локальными нормативными актами образовательных организаций и закрепляется в трудовом договоре работника.

5.21. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. 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.

6.2. 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".

6.3. 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.

6.4. 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".

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.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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).

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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.

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

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

6.15. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Создают условия для обеспечения доступности качественных образовательных услуг, улучшения ресурсного оснащения образовательного процесса в связи с введением новых образовательных стандартов и др.

7.2. Отдел образования:

7.2.1. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на Совете отдела образования, трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.2. Информировывает районную организацию Профсоюза не позднее первого квартала соответствующего года о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда, в том числе на обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности образовательных организаций.

7.2.4. Рекомендует образовательным организациям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

7.2.5. Организует обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей образовательных организаций в течение первого месяца работы, далее - по мере необходимости, в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами, регулирующими обучение и проверку знаний требований охраны труда работников.

7.3. Отдел образования способствует деятельности работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе специальную оценку условий труда, проведение

предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.3.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов или до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

7.3.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также обеспечивают их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

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

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

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

7.3.8. Обеспечивают включение представителей профсоюзных организаций в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.3.9. Содействуют организации и проведению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации работников в соответствии с действующим законодательством.

7.3.10. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях.

7.3.11. Создают необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда, уполномоченными по охране труда, внештатным техническим инспектором труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Время освобождения от основной работы определяется в коллективных договорах;

- предусматривают с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организацией. Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, положением об оплате труда.

7.4. Районная организация Профсоюза:

7.4.1. Координирует деятельность, а также , уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организует и проводит семинары, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.4.2. 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 технического, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, представляет интересы членов Профсоюза в органах власти различного уровня.

7.4.3. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

7.4.4. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками и обучающимися образовательных организаций.

7.4.5. Организует раз в два года проведение и подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

7.4.6. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности образовательных организаций к началу учебного года.

7.4.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

7.5. Стороны Соглашения обязуются:

7.5.1. Содействовать реализации Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательных организациях в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

7.5.2. Проводить семинары – совещания по охране труда для руководителей, работников образования, профсоюзного актива.

7.5.3. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, представлений уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.

7.5.4. Проводить совместные комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Координирует работу образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

8.1.4. Определяет в пределах своих полномочий формы поощрения и общественного признания достижений в сфере образования работников образовательных организаций и иных граждан Российской Федерации.

Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала

образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировать районную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» в межаттестационный период;

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной аттестационной комиссии Брянской области по аттестации педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших призовые места, и лауреатов в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя образовательной организации и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.2. 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.

8.2.3. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявленным к первой категории, Главная аттестационная комиссия вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

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

8.2.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

- 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;

- 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.

8.2.6. 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 дополнительное профессиональное обучение 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;

- предоставлять работникам – членам аттестационной комиссии образовательных организаций ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней.

Условия предоставления дополнительного отпуска определяются соглашением, коллективным договором образовательной организации.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массового высвобождения работников, экономически и социально

необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования района;

снижению текучести кадров в сфере образования;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации, его обособленного структурного подразделения, филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20 процентов и более работников образовательной организации от общего количества работающих.

8.4.2. Ликвидация образовательных организаций, обособленных структурных подразделений, филиалов при наличии обучающихся допускается по окончанию учебного года.

Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается не ранее окончания образовательной деятельности образовательной организации.

8.4.3. Определить меры по подготовке, переподготовке педагогических работников:

- осуществляющих инклюзивное образование;

- предпенсионного возраста;

- в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования.

8.4.4. Совместно участвовать в организации и проведении муниципальных конкурсов различной профессиональной направленности.

8.4.5. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной

власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

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

сохранению количества рабочих мест;

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

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом муниципального органа занятости и районной организации Профсоюза в сроки, установленные законодательством;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата образовательной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

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

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением;

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.3.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

9.3.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченного органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в 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.

9.4. Стороны Соглашения рекомендуют администрации Клинцовского района, работодателям:

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

9.4.3. Выделять средства на проведение конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников отрасли, поощрение образовательных организаций, педагогических работников, добившихся высоких результатов.

9.4.4. Предусматривать в соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций гарантии прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также гибкие формы занятости женщин, имеющих детей (неполный рабочий день (неделя)).

9.5. Районная организация Профсоюза:

- организуют на льготных условиях оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, проводят

массовые физкультурно-оздоровительные, спортивные и туристские мероприятия и т.д.;

- на долевых началах финансируют районные конкурсы профессионального мастерства, культурные, спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощряют за эффективную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей образовательных организаций, представляют их к профсоюзным и отраслевым наградам;

- оказывают из средств профсоюзного бюджета материальную помощь работникам – членам Профсоюза в соответствии с утвержденным положением. Используют инновационные формы поддержки членов Профсоюза.

Х. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Стороны считают необходимым:

10.1.1. Выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в Клинцовском районе, выплачивать единовременное пособие, в размере трех должностных окладов (порядок установления которых определяется Советом народных депутатов Клинцовского района).

10.2. В срок до 3 лет, дающий право специалисту иметь повышенную оплату труда, не включать время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывать переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Брянской области. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который подтверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- закреплению наставников за педагогическими работниками из числа молодежи, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- увеличению педагогическим работникам образовательных организаций минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы на 30 процентов первые три года после окончания учреждения высшего или профессионального образования;

- установлению окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в повышенном размере педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или профессионального образования и сразу

по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения;

- высвобождению при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися.

- минимизации составления педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

- 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, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами образовательной организации;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодежи;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.4. Отдел образования, районная организация Профсоюза предпринимают действия, направленные на создание в Клинцовском районе Совета по работе с молодыми работниками образовательных организаций; способствуют созданию в образовательных организациях молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.)

10.5. Районная организация Профсоюза:

10.5.1. Организует работу районного Совета молодых педагогических работников.

10.5.2. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищённости молодых педагогов.

10.5.3. Информировать молодых педагогов о деятельности Профсоюза по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально-значимым вопросам.

10.5.4. Проводит совместно с отделом образования, конкурс «Педагогический дебют» для молодых учителей, другие мероприятия с молодыми педагогическими работниками.

10.6. Стороны рекомендуют отделу образования, работодателям:

10.6.1. Освободить председателя молодежного совета, от работы с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом

отраслевым соглашением, коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

10.6.2. Устанавливать различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности районной, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между администрацией Клинцовского района, отделом образования Администрации Клинцовского района и районной организацией Профсоюза.

11.2. Администрация Клинцовского района, отдел образования Администрации Клинцовского района, в соответствии с законодательством:

11.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, содействуют созданию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

11.2.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, районной организации Профсоюза, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, что закрепляется в отраслевом соглашении, коллективном договоре.

11.2.3. Признают работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательных организаций и принимают во внимание при поощрении работников.

Работодатели за счет средств образовательной организации предусматривают установление работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, стимулирующую выплату. Конкретные размеры данной выплаты определяются в коллективном договоре образовательной организации.

11.2.4. Содействуют выборным профсоюзным органам в использовании местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и

электронной почты образовательных организаций, для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, создания страниц профсоюзных организаций на сайтах образовательных организаций.

11.2.5. Включают представителей профсоюзных организаций в состав аттестационных комиссий районного и школьного уровней.

11.2.6. Не препятствуют:

- техническому инспектору труда, в том числе внештатным, областной организации Профсоюза, профсоюзным организациям осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

- посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, соглашениями и коллективными договорами прав;

- представителям соответствующего отраслевого негосударственного пенсионного фонда посещать образовательные организации с целью оказания информационной, методической и практической помощи при реализации прав работников в сфере пенсионного обеспечения.

11.2.7. Предоставляют выборному профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-трудовым вопросам.

11.2.8. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов и дают мотивированный письменный ответ.

11.2.9. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Заявления работников – членов Профсоюза, поданные на имя работодателя, об удержании и перечислении членских профсоюзных взносов действительны на весь период трудовых отношений с образовательной организацией.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором, соглашениями.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций производится со счетов образовательных организаций одновременно с перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

Работодатели, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют денежные средства в размере 1

процента от заработной платы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном четвертым абзацем настоящего пункта.

11.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от трудовой деятельности (работы):

11.3.1. Работники, избранные в выборные профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов образовательных организаций - органа вышестоящей профсоюзной организации.

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций образовательных организаций и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае увольнения их за невиновное поведение.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда Профсоюза освобождаются на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в мероприятиях, проводимых выборными профсоюзными органами.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых отраслевым профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.4 Отдел образования предоставляет возможность районной организации Профсоюза использовать телекоммуникационные каналы связи подведомственных организаций для проведения видеосовещаний с руководителями образовательных организаций и председателями первичных профсоюзных организаций области

11.5. Стороны признают, что взаимодействие руководителя образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения

взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено официальное мнение.

11.6. Работникам, освобожденным от трудовой деятельности (работы) в связи с избранием (делегированием) на выборные должности в профсоюзные органы предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации.

11.7. Стороны рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки для членов выборных профсоюзных органов.

11.8. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при условии закрепления этой нормы в локальном акте образовательной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вышеуказанное положение распространяется на работников - членов Профсоюза.

11.9. Администрация Клинцовского района, отдел образования принимают необходимые меры по недопущению вмешательства администраций образовательных организаций в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

11.10. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными наградами профсоюзных работников и актива и рекомендуют органам отделу образования, работодателям и соответствующим организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

Положение о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования Клинцовского района (Приложение № 2).

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования и доводится до сведения заинтересованных сторон.

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

Настоящее Соглашение подписано 16 сентября 2020 года

ПОДПИСИ СТОРОН

от администрации
Клинцовского района:

Глава  В.И.Савченко

М.П.



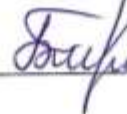
от отдела образования
администрации Клинцовского
района:

Начальник  О.А.Зайцева

М.П.



от Клинцовской районной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Председатель  М.И.Борисенко

