

Администрация
муниципального
образования
Плавский район

Комитет образования
администрации муниципального
образования
Плавский район

Плавская
районная организация
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ

СОГЛАШЕНИЕ
между
администрацией муниципального образования
Плавский район,
комитетом образования администрации муниципального
образования Плавский район и
Плавской районной Тульской области организацией
Профессионального союза работников народного образования и
науки РФ
на 2023 – 2025 годы

Подписано сторонами

« 27 » июль 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

администрацией муниципального образования Плавский район,
комитетом образования администрации муниципального образования
Плавский район
и Плавской районной Тульской области организацией Профессионального
союза работников народного образования и науки РФ по регулированию
социально-трудовых отношений в отрасли
на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Администрация муниципального образования Плавский район, именуемая в дальнейшем администрация, в лице Главы администрации муниципального образования Плавский район, действующего на основании Устава муниципального образования Плавский район,

комитет образования администрации муниципального образования Плавский район, именуемый в дальнейшем комитет, в лице председателя комитета образования администрации муниципального образования Плавский район, действующего на основании Положения о комитете образования администрации муниципального образования Плавский район,

и Плавская районная Тульской области организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Совета районной организации Профсоюза, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ,
все вместе именуемые в дальнейшем Стороны,

в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение) в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, регулирования трудовых, социальных, профессиональных и экономических отношений работников образования.

Стороны Соглашения в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закреплённые отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, областным трёхсторонним соглашением между Правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на соответствующий период.

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

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

Администрация муниципального образования Плавский район представляет интересы работодателей – руководителей муниципальных образовательных организаций при заключении территориального отраслевого Соглашения.

1.3. Стороны договорились, что первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и отдельных работников.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей – руководителей и работников образовательных организаций, а так же на всех работников МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

1.5. Суммы бюджетных средств, необходимые для реализации обязательств Соглашения, включаются в проект районного бюджета на соответствующий год.

1.6. Обязательства и гарантии, включённые в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников.

1.7. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций. Представители Сторон участвуют в заседаниях коллегиальных органов Сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, районной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли (Приложение № 1). Не реже 1 раза в год районная отраслевая комиссия подводит итоги его выполнения.

1.10. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Плавской районной организации Профсоюза: <http://profsoyuz-plavsk.lbihost.ru>; на сайте комитета образования: <http://upravlenie-plavsk.ru>; на сайте администрации МО Плавский район: <http://plavskiy.tularegion.ru>.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Совместные обязательства Сторон:

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Руководствоваться в своей деятельности Положением о районной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Приложение № 2)

2.1.2. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совершенствование нормативной правовой базы по вопросам социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.1.3. Заключение коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. Освещение промежуточных и итоговых результатов выполнения районного отраслевого Соглашения и коллективных договоров образовательных организаций в средствах массовой информации, включая электронные.

2.1.5. Стороны признают, что данное Соглашение и коллективные договоры, заключаемые в образовательных организациях района, не должны ухудшать положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством и нормативными правовыми актами и снижать уровень социальных льгот и гарантий работников, закреплённых в Соглашении на предыдущие годы.

2.2. Стороны:

2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.2.2. Представляют другой Стороне в пределах своей компетенции полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, в том числе:

- сведения о выполнении территориального отраслевого Соглашения;
- данные о численности работающих в образовательных учреждениях;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, в т.ч. стимулирующих и компенсационных выплат работникам;
- сведения о средней заработной плате по категориям персонала;
- информацию о кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- информацию о состоянии условий и охраны труда в образовательных организациях;
- сведения о производственном травматизме и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогическим и иным работникам, проживающим и работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;
- и др. информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников.

2.2.3. Рекомендуют руководителям образовательных организаций, профсоюзных органов осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Практикуют совместные консультации в администрации муниципального образования Плавский район по заключению коллективных договоров в образовательных организациях.

2.2.5. Обеспечивают учёт мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путём изменения существующего типа муниципального учреждения Тульской области, а также при подготовке предложений по перечню государственных образовательных организаций, тип которых не может быть изменён на автономное учреждение.

2.2.6. Рекомендуют руководителям образовательных организаций при изменении типа образовательного учреждения закрепить в уставе положение о включении председателя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного Совета.

2.2.7. Совместно проводят конкурсы по социальному партнерству.

2.2.8. Проводят работу по привлечению работников из числа молодежи для работы в образовательные организации, закреплению наставников за работниками из числа молодежи.

Обязательства комитета образования

2.3. Комитет образования:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования. Направляет проекты законодательных, нормативных правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в Совет Профсоюза.

2.3.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, уровне оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников, ликвидации, реорганизации образовательных организаций, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников и другую необходимую информацию.

2.3.3. Способствует закреплению в уставах муниципальных образовательных организаций полномочий общего собрания работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

2.3.4. При оценки деятельности образовательных организаций на всех уровнях учитывает наличие коллективного договора, выполнение сторонами его обязательств.

2.3.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп, совещаниях, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

Обязательства Профсоюза

2.4. Профсоюз:

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

2.4.2. Оказывает помощь:

- первичным профсоюзным организациям в вопросах согласования локальных нормативных актов, касающихся социально-экономического положения работников, заключения коллективных договоров в образовательных организациях, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, иных вопросах, затрагивающие трудовые отношения;

- работникам – членам Профсоюза по социально-трудовым вопросам, разрешению индивидуальных трудовых споров.

2.4.3. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оказывает образовательным организациям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке труда.

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Совместные обязательства Сторон

3.1. Стороны признают, что:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, районным отраслевым Соглашением и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

3.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) в письменной форме.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.1.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.4. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.1.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.1.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статье, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.1.8. При приёме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167 н.

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

3.1.9. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

С руководителем образовательной организации срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.

При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 278-279 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

3.1.10. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.1.11. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением Правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение которой не допускается.

3.1.12. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

3.1.13. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

3.1.14. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.1.15. Руководители образовательных организаций при разработке штатного расписания приводят наименования должностей работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Руководители образовательных организаций учитываются профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 ТК РФ. 3.1.16. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.16. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанными лицами, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.17. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.1.18. Локальные нормативные акты образовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, в том числе по вопросам установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, классного руководства на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.1.19. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, в том числе преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.20. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.1.21. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, могут изменяться только не тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.1.22. При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная

последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

В дни недели (периоды времени, в течении которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию 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 требует.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.23. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.24. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

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

Обязательства Профсоюза

3.2. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора образовательной организации.

4. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Обязательства Администрации

4.1. Включает в проект бюджета района на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, ежегодное повышение (индексацию) уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечение предусмотренных

законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расхода, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

4.2. Способствует обеспечению своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций.

4.3. Решает вопрос исключения возможности отключения водо-, газо-, тепло-энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

4.4. Разрабатывает нормативные правовые акты по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, мерам социальной поддержки с участием Профсоюза.

4.5. Принимает участие в проведении районных конкурсов профессионального мастерства и устанавливает премии победителям районных конкурсов профессионального мастерства, лучшим педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций из средств местного бюджета.

4.6. Обеспечивает своевременное финансирование деятельности муниципальных образовательных организаций на основе региональных нормативов финансирования.

4.7. Предусматривает в проектах местного бюджета на соответствующий финансовый год средства на финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции.

Обязательства комитета образования

4.8. Комитет образования при формировании районного бюджета вносит предложения по составу расходов на образование с учетом включения средств на:

4.8.1. Выплату в полном объеме заработной платы работникам организаций образования, финансируемым из местного бюджета, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

4.8.2. Повышение оплаты труда работников образовательных муниципальных образовательных организаций, в размерах, предусмотренных для государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области.

4.8.3. Установление фонда надбавок и доплат для муниципальных образовательных организаций в размере не менее 25% фонда оплаты труда с учетом компенсационных выплат (за исключением выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников).

4.8.4. Сохранения повышающего коэффициента 0,25 к окладу работникам за работу в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

4.8.5. Установление оплаты труда работников библиотек муниципальных образовательных организаций с 01.01.2021г. с учетом постановления правительства Тульской области «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» от 26.10.2017 г. № 489.

4.8.6. Выплату пособия на санаторно-курортное лечение всем работникам муниципальных образовательных организаций и работникам МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» в размере должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности (выплата производится 1 раз в течение календарного года по одному месту работы в системе образования).

4.8.7. Выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере десяти должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа – в размере пяти должностных окладов.

4.8.8. Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, в том числе работникам МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» деятельность которых связана с образовательным процессом муниципальных образовательных организаций за:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

4.9. Проведение аттестации работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и учреждений системы образования (увеличение фонда оплаты труда в связи с изменением квалификационных категорий).

4.10. Оплату дополнительных отпусков:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

- работникам с ненормированным рабочим днем.

4.11. Установление доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.12. На оплату труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере.

4.13. Оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей; работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ.

4.14. Оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации, профессиональной переподготовки с отрывом от производства.

4.15. На оплату проезда к месту работы и обратно в размере 100% от сумм расходов педагогическим работникам, работающим в одном населённом пункте, а проживающим в другом, в пределах Плавского района (кроме такси) за счет средств местного бюджета.

4.16. Доплаты выпускникам учреждений профессионального и высшего образования, работающим в образовательных организациях, ежемесячно из местного бюджета в соответствии с Положением о социальной поддержке молодых специалистов, направленных на работу в муниципальные образовательные учреждения МО Плавский район, утверждённым Собранием представителей МО Плавский район от 08.09.2011г. № 31/222.

4.17. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.18. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.19. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения, психиатрического освидетельствования и приобретение санитарных книжек.

4.20. На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: прачка – 7 календарных дней, повар – 7 календарных дней, водители школьных автобусов – 7 дней (по результатам специальной оценки условий труда).

4.21. Проведение мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда и техники безопасности.

4.22. Обновление и реконструкции учебно-материальной базы образовательных организаций, капитального ремонта.

4.23. Проведение лицензирования, аттестации и аккредитации организаций системы образования.

4.24. На замену уходящих в очередной отпуск работников дошкольных организаций (заведующих, воспитателей, работников кухни, помощников воспитателей, рабочих по стирке и ремонту спецодежды, уборщиков служебных помещений, сторожей).

4.25. Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников в соответствии с Положениями о конкурсах, смотрах и т.д. (в пределах ассигнований текущего года) за счет средств местного бюджета.

4.26. На проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Совместные обязательства Сторон:

4.5. Стороны добиваются:

4.5.1. Включения в проект бюджета МО Плавский район на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, ежегодное повышение (индексацию) уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расхода, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

4.5.2. Обеспечения своевременного и в полном объёме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций.

4.5.3. Запрещения отключения водо-, газо-, тепло- энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

4.5.4. Финансирования из бюджета Тульской области расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных организациях посредством выделения субвенций бюджету района, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек в соответствии с нормативами, определёнными правительством Тульской области.

4.5.5. Определения перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях системы образования на основании перечня минимума необходимых работ (услуг), утверждённых министерством образования Тульской области.

4.5.6. Планирование в полном объеме бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным организациям.

4.5.7. Финансирование мероприятий по охране труда, в том числе проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

4.5.8. Повышения оплаты труда работников казенных и бюджетных муниципальных образовательных организаций в те же сроки и размерах, предусмотренных для государственных учреждений, подведомственных министерству образования Тульской области.

4.5.9. Стороны рекомендуют работодателям – руководителям муниципальных образовательных организаций:

- при принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников;
- предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении образовательной организации средств, в т.ч. полученных от деятельности, приносящей доход.

4.5.10. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним), локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР;

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией;

- установление компенсационных выплат за счет средств работодателя для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей муниципальных, областных и Всероссийских профессиональных конкурсов;

- премировать работников, получивших государственные и правительственные награды, в размере в размере 1 МРОТ;

- установление из средств учреждения ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений и работникам МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ.

4.5.11. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения законодательных и иных нормативных правовых актов, Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций, затрагивающих трудовые, социальные и экономические права работников.

4.5.12. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда.

4.5.13. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения законодательных и иных нормативных актов образовательных организаций, затрагивающих трудовые, социальные и экономические права работников.

Обязательства Профсоюза

4.5.14. При составлении сметы Профсоюза на очередной финансовый год предусматривает средства для работников образовательных организаций – членов Профсоюза на:

- проведение обучения председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива;

- проведение обучающихся семинаров для молодых педагогов, обеспечение информационной поддержки деятельности молодежного Совета Профсоюза;

- проведение конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных конкурсов;

- оздоровление работников в профсоюзных здравницах, организацию отдыха родителей и их детей;

- проведение новогодних праздников для работников - членов Профсоюза и их детей;

- организация работы с ветеранами педагогического труда.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Совместные обязательства Сторон

5.1. Стороны признают, что:

5.1.1. Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются обязательствами при установлении на региональном и местном уровнях систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования Плавский район от 27.06.2014 № 504 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются Положением об условиях оплаты труда, разработанным в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, принятыми правительством Тульской области и органами местного самоуправления.

Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций является приложением к коллективному договору.

5.1.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

5.1.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

5.1.5. Стороны рекомендуют муниципальным образовательным организациям включать в коллективные договоры положения:

- об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций;

- о сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- о конкретных размерах денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, - но не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 п. ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- о конкретных размерах:

* повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 до 12% к должностному окладу);

* доплаты за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

* оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

* оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

5.2. Стороны признают, что:

5.2.1. В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам системы образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

20 и 5 числа каждого месяца – для работников общеобразовательных организаций;

16, 1 числа каждого месяца – для работников организаций дошкольного и дополнительного образования, других организаций системы образования муниципального образования Плавский район.

5.2.2. Зарплата работниками сохраняется в полном объеме при условии включения этих положений в коллективные договоры:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

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

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.3. Стороны считают:

- превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются коллективным договором образовательной организации, Положением об оплате труда;

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения;

- заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда работников производится в полном объеме.

5.5. Изменение условий трудового договора, связанных с увеличением объема выполняемых работ, совмещением должностей, введением неполного рабочего времени принимается работодателем с согласия работника.

О введении новых норм труда и условий оплаты труда работник должен быть извещён работодателем не позднее, чем за 2 месяца.

5.6. Стороны договорились:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с введением новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений. По результатам обсуждения направлять предложения в администрацию муниципального образования Плавский район;

- проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;

- тарификация педагогических работников осуществляется в соответствии с существующими нормативно-правовыми актами по согласованию с выборным профсоюзным органом (не позднее 06 сентября каждого года). Администрация учреждения в обязательном порядке ежегодно знакомит работников с их тарификацией под роспись;

- порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий) устанавливается по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза;

- работодатель осуществляет выдачу всем работникам расчётных листков о начисленной и выплаченной заработной плате (ежемесячно), а МКУ МО Плавский район «ЦБМУПР» также представляет каждой образовательной организации информацию о сумме ФНД, его расходах и остатке (ежемесячно).

Обязательства Администрации

5.7. Администрация:

5.7.1. Учитывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций при разработке нормативных правовых актов по

оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета.

5.7.2. Обеспечивает своевременно перечисление средств на выплату заработной платы работникам организаций системы образования, финансируемых из местного бюджета.

5.7.3. В полном объеме и в установленные сроки выделяет средства на оплату труда работников муниципальных организаций, финансируемых из местного бюджета, в т.ч. за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчёта до 01 января следующего года.

5.7.4. Производит повышение заработной платы работникам муниципальных организаций в размерах и в сроки, установленные для работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования Тульской области.

5.7.5. Предусматривает в проектах местного бюджета на соответствующий финансовый год средства:

- необходимые на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

- необходимые на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы;

- необходимые на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы».

Обязательства Профсоюза

5.8. Профсоюз:

5.8.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, пособия на санаторно-курортное лечение и др. выплат.

5.8.2. Проводит с участием специалистов Комитета образования и МКУ МО Плавский район «ЦБМУПР» консультации, учёбу профактива по включению раздела «Оплата труда» в коллективные договоры муниципальных образовательных организаций.

5.8.3. Анализирует состояние выплаты заработной платы и по результатам направляет материалы в Государственную инспекцию труда в Тульской области по принятию мер по восстановлению нарушенных прав работников.

5.8.4. Рекомендует выборному органу первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (Положение об условиях оплаты труда, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, Положение о порядке установлении компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

5.8.5. Совместно с Комитетом проводит мониторинг достигнутого уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций образования.

Защита пенсионных прав и социальных гарантий работающего населения

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонифицированного учёта в Плавском районе.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям:

6.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

6.2.2. Рассматривать возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

6.2.3. Создавать совместно с профкомами в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

6.2.4. Обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

6.2.5. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

6.2.6. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять сведения в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) в составе единой формы сведений для индивидуального (персонифицированного) учета.

6.2.7. Обеспечивать своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

6.2.8. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.9. Представлять в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Тульской области (ОСФР) списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 мес. до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

6.2.10. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных».

6.2.11. Соблюдать законодательство по вопросам ведения трудовых книжек работников на бумажном носителе в соответствии со ст.66 ТК РФ и (или) предоставлять сведения о трудовой деятельности работников в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

Обязательства Профсоюза

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Добивается включения в коллективные договоры муниципальных образовательных организаций раздела «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляет общественный контроль за их выполнением.

6.3.2. Участвует в мероприятиях по торжественному вручению в организациях пенсионных удостоверений с приглашением представителей территориальных органов Социального фонда России.

6.3.3. Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза.

6.3.4. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

6.3.5. Информировывает членов Профсоюза о необходимости контроля регистрации уплаченных страховых взносов на личных счетах работника в «Личном кабинете гражданина» системы индивидуального персонифицированного учёта Социального фонда России.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Совместные обязательства Сторон

Стороны согласились, что:

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

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

7.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, организационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

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

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

7.6. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре образовательной организации.

7.7. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с приказом Министерством образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до 1 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 определяются коллективным договором образовательной организации.

7.8. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

7.10. Организация с учётом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. На основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

7.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки, педагогической работы), определённого им до начала каникул, и времени, необходимого для работ, вытекающих из должностных обязанностей (в т.ч. выполнение функций классного руководителя), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.12. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя.

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

7.13. Стороны признают:

Предварительная работа по функционированию лагерей с дневным пребыванием, осуществляющих организацию отдыха и оздоровление обучающихся в каникулярное время на базе образовательной организации, начинается не позднее 20 марта текущего года.

7.14. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время к работе в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых детей, осуществляется с письменного согласия работника.

7.15. Порядок и условия предоставления отпуска для работников с ненормированным рабочим днём муниципальных организаций устанавливается администрацией муниципального образования. Продолжительность отпуска и перечень должностей работников определяется коллективным договором образовательной организации.

7.16. Образовательные организации в коллективных договорах предусматривают предоставление дополнительного отпуска работникам библиотек

продолжительностью 7 календарных дней после 10 лет работы и 14 календарных дней после 20 лет работы непрерывного стажа.

7.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом по договоренности между работником и работодателем денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.18. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре ст. 126 ТК РФ.

7.19. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.20. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений 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.

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

7.21. Стороны рекомендуют в коллективные договоры образовательных организаций включить:

- положения о предоставлении работникам библиотек образовательных организаций (структурных подразделений) дополнительного оплачиваемого отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

8. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Обязательства комитета образования:

8.1. Комитет образования:

8.1.1. Проводит ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных региона о наличии педагогических кадров и потребности в них с учётом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

8.1.2. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных организаций и коллективов учителей.

8.1.3. Разрабатывает муниципальную Программу развития кадрового потенциала образовательных организаций, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования, создания необходимых условий труда педагогических работников, повышения их профессионального уровня и переподготовки работников за счёт средств учредителя.

8.1.4. При реорганизации или ликвидации образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нём работников решает совместно с руководителем организации и районной организацией Профсоюза.

8.1.5. Предоставляет работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право на трудоустройство во вновь создаваемые образовательные организации.

8.1.6. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации.

8.1.7. Предусматривает средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку, в служебные командировки. Обеспечивает право работников на дополнительное профессиональное образование 1 раз в три года.

Обязательства Администрации

8.2. Администрация:

8.2.1. При формировании комиссии по оценке последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации муниципальной образовательной организации включает в состав комиссии председателя районной организации Профсоюза.

8.2.2. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных образовательных организаций, коллективов учителей и педагогических работников на бюджетном финансировании.

8.2.3. Не допускает перевода дошкольных образовательных организаций с 12-часового режима работы на 10,5 часовую режим работы;

8.2.4. При прекращении деятельности муниципальной образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решает совместно с учредителями, территориальной организацией Профсоюза, администрацией образовательной организации и соответствующим профсоюзным органом в соответствии с действующим законодательством;

8.2.5. Проводит упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждений на освободившиеся места;

8.2.6. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией муниципальной образовательной организации.

Обязательства Профсоюза

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, увольнения работников, приёма на работу в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации и Тульской области по вопросам:

- реализации права педагогических работников из числа учителей в возрасте до 35 лет на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

- ежемесячной компенсации расходов педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 100 процентов начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение;

- выплаты пособия на санаторно-курортное лечение работникам муниципальных образовательных организаций и работникам МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

- выплаты единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере 10 должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа в размере 5 должностных окладов;

- предоставления иных мер социальной поддержки, предусмотренных федеральными законами, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тульской области.

Совместные обязательства сторон:

8.4. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;

- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организациях с численностью до 50 человек;

- в) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 250 и более человек в течении 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объёмов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объёме представляет органам службы

занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряжённости, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

8.4.1. Стороны содействуют созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам, развития наставничества, обеспечение взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профсоюзных проблем.

8.4.2. Способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;

- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов-наставников и оценку эффективности их работы;

- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров.

9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Обязательства комитета образования:

9.1. Комитет образования:

9.1.1. Создает банк данных о работниках отрасли, нуждающихся в социальной защите.

9.1.2. Совместно с Профсоюзом **является учредителем** и проводит районные профессиональные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и другие конкурсы профессионального мастерства, в которых предусматривает установление Администрацией МО Плавский район премий за I, II, III места за счёт средств местного бюджета.

9.1.3. Обеспечивает выплату молодым специалистам, направленным в образовательные учреждения после окончания учебного заведения высшего или профессионального образования, ежемесячно доплату в размере в соответствии с решением Собрания депутатов муниципального образования Плавский район.

9.1.4. При аттестации руководителей образовательных организаций включает в экспертные группы председателя районной профсоюзной организации. Учитывает при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой кодекс РФ и др. нормативные правовые акты, наличие коллективного договора в организации.

9.1.5. Рекомендует работодателю выплачивать денежное вознаграждение в размере одного оклада работникам образования при выходе на пенсию из образовательной организации в соответствии с коллективным договором организации.

9.1.6. Предоставляет педагогическим коллективам транспорт (автобус) в течение года для культмассовых поездок в пределах Тульской области.

9.1.7. Включает председателя районной организации Профсоюза в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию

должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальных образовательных организаций, по приему муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, наградной комиссии и др.

Обязательства Профсоюза

9.2. Профсоюз:

9.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательных организаций продолжает практику оказания материальной помощи и поощрения членов Профсоюза, профсоюзного актива. Активно использует возможности кредитного потребительского кооператива «Образование».

9.2.2. Проводит совместные семинары с Тульским региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области и территориальным фондом обязательного медицинского страхования с целью обучения профсоюзного актива.

9.2.3. Содействует обеспеченности нуждающихся работников отрасли и их детей путёвками в санатории, детские оздоровительные лагеря по льготной стоимости за счёт средств Профсоюза.

9.2.4. Участвует в организации и проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня учителя (5 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря), спортивных соревнований работников образования, Дня 8 Марта, Дня защитника Отечества и др.; рекомендует первичным профсоюзным организациям создать Советы ветеранов.

9.2.5. Осуществляет защиту социальных гарантий работников отрасли по вопросам оплаты труда, занятости, приёма на работу, увольнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2.6. Рекомендует первичным профсоюзным организациям образовательных организаций содействовать подготовке организаций к новому учебному году и сохранению их в течение года, а также способствовать активному участию членов Профсоюза в различных мероприятиях в интересах образовательных организаций и в интересах муниципального образования Плавский район.

9.2.7. С целью обучения профсоюзного актива проводит совместные семинары с Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Совместные обязательства сторон

9.3. Стороны признают:

9.3.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией образовательной организации. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации.

9.3.2. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам, фиксируется в коллективных договорах и осуществляется на основании личного заявления работника в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида;

- нахождения в командировке за границей;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим показаниям.

9.3.3. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9.3.4 Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

9.3.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

9.3.6. Образовательная организация в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

Бюджетные образовательные организации самостоятельно определяют направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с утвержденными планами финансово-хозяйственной деятельности.

Казенные образовательные организации осуществляют расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденными сметами расходов.

9.3.7. Создание Советов молодых учителей, воспитателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

9.3.8. Рассмотрение на совместных заседаниях комитета образования, администрации МО Плавский район и совета районной организации профсоюза информации о практике работы образовательных организаций и первичных профорганизаций по защите социально-трудовых прав работников образования (перечень учреждений определять в рабочем порядке).

9.3.9. Стороны рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры образовательных организаций положения:

- об установлении компенсационных выплат работникам-наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

- о порядке предоставления работодателем работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

10. ОХРАНА ТРУДА

Обязательства комитета образования:

10.1. Комитет образования:

10.1.1. Способствует созданию службы охраны труда в структуре комитета образования администрации МО Плавский район. Организует проведение районных семинаров-совещаний по вопросам охраны труда. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда в муниципальных образовательных организациях.

10.1.2. Информировывает Совет районной профсоюзной организации о состоянии охраны труда в образовательных организациях, финансировании в организациях мероприятий по охране труда, в т.ч. на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

10.1.3. Осуществляет учёт и анализ причин производственного травматизма работников отрасли, сбор информации о состоянии условий и охране труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.1.4. Обеспечивает организацию и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством в муниципальных образовательных организациях с целью установления повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании комитета образования и президиума Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения.

10.1.6. Рекомендует работодателю направлять средства на проведение периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников муниципальных образовательных организаций, в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

Обязательства Профсоюза

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Силами внештатного инспектора труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией, осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

10.2.2. Направляет на обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

10.2.3. Рекомендует профсоюзному активу на местах осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

10.2.4. Периодически анализирует письменные и устные обращения в районную организацию Профсоюза, областной комитет Профсоюза, другие организации по вопросам охраны труда.

10.2.5. Совместно с комитетом образования проводит мониторинг состояния условий и охраны труда в организациях для разработки мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний.

10.2.6. Организует проведение в первичных профсоюзных организациях совместно с работодателями избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, их обучение, в том числе за счёт средств социального страхования.

10.2.7. Иницирует проведение смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» в соответствии с Положением о проведении смотра-конкурса в образовательных организациях.

Совместные обязательства сторон:

10.3. Стороны признают, что:

10.3.1. В организациях с численностью не менее 50 чел. работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

10.3.2. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.3.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

10.3.4. Стороны содействуют работе служб охраны труда в подведомственных образовательных организациях.

11. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Обязательства комитета образования:

Комитет образования:

11.1. Организует обучение и проверку знаний руководителей, работников образовательных организаций по Трудовому Кодексу РФ на базе ГОУ ДПО ТО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области».

11.2. Продолжает практику проведения встреч и консультаций со специалистами Тульской областной организации Профсоюза, юридической консультации ТФП по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, заключения коллективных договоров.

11.3. Совместно с районной организацией Профсоюза работников образования проводит учёбу руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам трудового законодательства РФ.

Обязательства Профсоюза:

Профсоюз:

11.4. Периодически анализирует письменные и устные обращения в районную организацию Профсоюза, областной комитет Профсоюза, другие организации; направляет аналитические записки заинтересованным организациям.

11.5. Организует учёбу руководителей образовательных организаций, председателей первичных профорганизаций на семинарах по Трудовому кодексу РФ.

11.6. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения комитет образования о всех случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных актов и настоящего Соглашения.

11.7. Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам Профсоюза – работникам образования по правовым вопросам.

11.8. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, добивается согласования решений, касающихся изменения условий и оплаты труда, тарификации, премирования, установления доплат с соответствующими профсоюзными органами.

Совместные обязательства Сторон:

Стороны:

11.9. Осуществляют изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в образовательных организациях, рассматривают итоги на совместных заседаниях.

11.10. Осуществляют совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (перечень организаций определяется в рабочем порядке).

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Обязательства комитета образования:

12.1. Комитет образования признаёт, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, распоряжением правительства Тульской области от 04.04.2017 г. № 142-р «О взаимодействии органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления Тульской области и работодателей Тульской области с профессиональными союзами по реализации на территории Тульской области Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областными и территориальными отраслевыми Соглашениями.

12.2. Совместно с Профсоюзом проводит анализ выполнения территориального отраслевого Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях отрасли.

12.3. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнёрства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных организациях и территориального отраслевого Соглашения в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

12.4. Привлекает Профсоюз к участию в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, а также нормативных правовых актов муниципального образования Плавский район, содержащих нормы трудового права.

12.5. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, касающихся вопросов социальной защиты работников, заработной платы.

12.6. Информировывает Профсоюз о принимаемых решениях, нормативных правовых актах, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

12.7. Предоставляет районной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний, хранения документации.

12.8. Признает, что перечисление членских профсоюзных взносов осуществляется в безналичном порядке на счёт районной организации Профсоюза по личным заявлениям членов Профсоюза.

12.9. Рекомендует руководителям образовательных организаций:

12.9.1. Обязательное согласование с выборным профсоюзным органом:

- правил внутреннего трудового распорядка,
- распределение учебной нагрузки,
- установление, изменение и снятие размеров доплат и надбавок,
- распределение выплат премиального характера,
- проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Совместные обязательства Сторон:

12.10. Стороны признают гарантии для работников, избранных в органы профессионального союза, не освобождённых от основной работы, в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации которого они являются; председатели, их заместители профсоюзных органов – без предварительного согласия Совета районной организации Профсоюза; председатель районной организации Профсоюза – без согласия соответствующего органа областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзного органа, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; а председателей, заместителей председателей профсоюзных органов – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в

интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором – на время их краткосрочной профсоюзной учёбы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, совещаний, собраний, созываемых Советом, обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником - руководителем выборного профсоюзного органа районной организации Профсоюза, не освобождённого от основной работы, его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.12. Стороны предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

12.13. В течение срока действия территориального Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в образовательных организациях.

Глава администрации
муниципального
образования
Плавский район

Председатель комитета образования
администрации муниципального
образования Плавский район

Председатель Плавской
районной организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ

Гарифзянов А.Р.

Михайлова Е.В.

Бологова Ж.Ю.

Согласовано:
заместитель главы администрации –
начальник финансового управления
администрации муниципального
образования Плавский район:

О.А. Елисеева

Пронумеровано,
прошнуровано,
скреплено печатью

_____ листов

Председатель комитета образования
Администрации МО Плавский район

Е.В.Михайлова



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Министерство труда и социальной
защиты Тульской области
№ 1709-07/1025
от 01.08.2023

**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ул. Пушкинская, д. 29, г. Тула, 300041
Тел.: (4872) 24-52-50, факс: 24-52-50
E-mail: mintrud@tularegion.ru
<https://mintrud.tularegion.ru>

**Председателю комитета
образования администрации
муниципального образования
Плавский район**

01.09.2023 №17-04-07/11025
На № 17-04-06/5044 от 03.08.2023

Руководствуясь частью 1 статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», министерство труда и социальной защиты Тульской области сообщает, что соглашение между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023 – 2025 годы (далее - Соглашение), подписанное 27.07.2023, зарегистрировано.

При регистрации Соглашения условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, не выявлено.

**Заместитель министра –
директор департамента
труда и занятости населения
министерства труда и
социальной защиты
Тульской области**



С.М. Ильюшина

Исп. Тарунтаева Елена Викторовна
тел. 8 (4872) 24-52-61