Отраслевое трехстороннее соглашение между администрацией муниципального образования Узловский район, комитетом образования администрации муниципального образования Узловский район и Узловской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы

г.Узловая 08 февраля 2021 года

***1. Общие положения***

* 1. Администрация муниципального образования Узловский район, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации муниципального образования Узловский район Н.Н.Терехова, действующего на основании Устава муниципального образования Узловский район, комитет образования администрации муниципального образования Узловский район, именуемый в дальнейшем Комитет, в лице председателя комитета образования М.М. Генераловой, действующей на основании Положения о комитете образования и Узловская районная Тульской области организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Узловской районной Тульской области организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Н.В.Гладких, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, 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 организаций (учреждений), подведомственных Комитету, решения трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников образования.

Стороны Соглашения в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные отраслевым Соглашением по организациям (учреждениям), находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, областным трехсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией Профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, Соглашением между Министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

* 1. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях (учреждениях), трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
	2. Стороны договорились, что первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров в организациях (учреждениях), ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.
	3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей – руководителей организаций (учреждений), подведомственных Комитету, и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, а также на Стороны Соглашения в пределах взятых ими на себя обязательств.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

* 1. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей,

 организаций(учреждений).

* 1. Суммы бюджетных средств, необходимых для реализации обязательств Соглашения, включаются в проект местного бюджета на соответствующий финансовый год.
	2. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021, действует в течение 3 лет до заключения нового. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 г. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, отраслевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования Узловский район (далее Комиссия).

1.10. Итоги выполнения Соглашения подводятся 1 раз в год. Отчёт о выполнении Соглашения рассматривается на заседании Комиссии

1.11. В течение срока действия 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 организациях (учреждениях).

1.12. Стороны уполномочивают Комиссию, в случае необходимости, вносить изменения и дополнения в заключенное Соглашение. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон, утверждаются решением Комиссии, оформляются в трех экземплярах и подписываются Сторонами.

1.13. В случае необеспечения выполнения настоящего Соглашения, Комиссия вносит предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполнивших Соглашение. Предложение о рассмотрении вопроса о привлечении виновной Стороны к ответственности вносится заинтересованной Стороной в Комиссию. Комиссия рассматривает внесенные предложения в течение семи рабочих дней.Заключение Комиссии не лишает права заинтересованную Сторону защищать свои права в соответствии с законодательством.

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

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

1.15. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

# 2. Социальное партнерство и участие профсоюзных органов в управлении организациями (учреждениями)

Совместные обязательства Сторон.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе Комиссии для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения Соглашения и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.1.2 Руководствоваться в своей деятельности Положением об отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

2.1.3. Заключение коллективных договоров в организациях (учреждениях).

2.1.4. Освещение промежуточных и итоговых результатов выполнения Соглашения и коллективных договоров в организациях (учреждениях) в средствах массовой информации, включая электронные.

2.2. Стороны:

2.2.1. Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, в том числе:

* сведения о выполнении настоящего Соглашения;
* данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;
* информацию о состоянии выплаты заработной платы, в т.ч. стимулирующих и компенсационных выплат работникам;
* сведения о средней заработной плате по категориям персонала, в том числе основного персонала, и иных показателях заработной платы;
* информацию о задолженности по выплате заработной платы;
* данные мониторингов среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (учреждений) Узловского района;
* информацию о кадровой обеспеченности образовательных организаций (учреждений);
* сведения о вакансиях учителей в общеобразовательных организациях (учреждениях);
* информацию о состоянии условий и охраны труда в образовательных организациях(учреждениях);
* сведения о производственном травматизме и заболеваемости среди работников;
* проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, решений и распорядительных документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования;
* и др. информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Рекомендуют руководителям организаций (учреждений), профсоюзных органов осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Практикуют совместные консультации по заключению коллективных договоров в организациях (учреждениях).

2.2.4. Стороны договорились о том, что:

Коллективные договоры организаций (учреждений) не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре организации (учреждении) с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

**Обязательства Комитета**.

2.3. Комитет:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Направляет проекты законодательных, нормативных правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в Профсоюз.

2.3.2. При реализации функций заказчика государственных программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.3.4. Предоставляет Профсоюзу в установленные сроки по его запросам информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, сведениях по условиям и охране труда, оптимизации сети образовательных организаций (учреждений), планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников и другую необходимую информацию.

2.3.5. При оценке деятельности образовательных организаций (учреждений) учитывает наличие коллективного договора, выполнение сторонами его обязательств.

2.3.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп по разработке районных отраслевых программ, Общественного совета при Комитете, совещаниях, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

Обязательства Профсоюза.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций (учреждений), в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.4.2. Оказывает помощь:

* первичным профсоюзным организациям в вопросах согласования локальных нормативных актов, касающихся социально – экономического положения работников, заключения коллективных договоров в организациях (учреждениях), разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, иных вопросах, затрагивающих трудовые отношения;
* работникам - членам Профсоюза по социально-трудовым вопросам, разрешению индивидуальных трудовых споров.

2.4.3. Проводит экспертизу проектов законодательных и нормативных правовых актов, программ, касающихся социально-трудовых прав работников, развития образования Узловского района.

2.4.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций (учреждений).

2.4.6. Содействует предотвращению в организациях (учреждениях) коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

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

2.4.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

# 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, Соглашением и коллективными договорами, заключаемыми в организациях (учреждениях), локальными нормативными актами.

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

3.1.3. Руководители организаций (учреждений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (учреждений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Работники Муниципального казённого учреждения "Центра методического обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций" вправе заниматься преподавательской деятельностью.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций( учреждений) (включая работников органов управления образованием и муниципального казённого учреждения "Центра методического обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций") осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическая нагрузка работников Муниципального казённого учреждения "Центра методического обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций" (до 6 часов в неделю) может осуществляться в течение основного рабочего времени.

3.1.4. 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 в порядке, предусмотренном статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. В этом случае внесения изменений в трудовой договор с работником и его согласия на такой перевод не требуется.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. 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. № 167н.

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 объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации (учреждения), могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации (учреждения) в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

3.1.7. Работнику, исполняющему обязанности по вакантной должности, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам руководителя муниципальной организации (учреждения), подведомственной Комитету, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата.

Размер доплаты устанавливается приказом Комитета с согласия работника.

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

3.1.9. 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. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации (учреждения) не может являться основанием для расторжения трудовогодоговора с работником.

3.1.10. Руководители образовательных организаций (учреждений) при разработке штатного расписания приводят наименования должностей работников в соответствие 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 (учреждений).

Руководители образовательных организаций (учреждений) учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 Трудового кодекса РФ.

3.1.11. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объём его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

3.1.12. Локальные нормативные акты образовательных организаций (учреждений) 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, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, классного руководства на новый учебный годзавершается 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.

3.1.13. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация (учреждение) 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 случаев 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.

3.1.14. 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.

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

3.1.16. При составлении расписаний занятий образовательная организация (учреждение) 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 (учреждения).

В периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация (учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации (учреждении) иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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.

Обязательства Профсоюза.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. 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 (учреждения).

# 4. Экономика и управление образованием

Обязательства Комитета:

4.1. При формировании местного бюджета вносит предложения по составу расходов на образование с учетом включения средств на:

4.1.1. Выплату в полном объеме заработной платы работникам организаций (учреждений), финансируемым из местного бюджета, в т.ч. за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

4.1.2. Повышение оплаты труда работников организаций (учреждений), финансируемых из местного бюджета, в те же сроки и размерах, предусмотренных для организаций(учреждений), подведомственных министерству образования Тульской области (далее - Министерство).

4.1.3. Повышение оплаты труда работников, финансируемых из местного бюджета и занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.4. Доплату за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

4.1.5. Обновление и реконструкцию учебно-материальной базы организаций (учреждений), капитального ремонта.

4.1.6. Финансирования 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 организации (учреждения), которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

4.1.7. Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников (в пределах ассигнований текущего года).

4.1.8. Проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников организаций (учреждений), бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.

**Совместные обязательства Сторон**

4.2. Стороны добиваются:

4.2.1. Включения в проект местного бюджета на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, ежегодное повышение (индексацию) уровня реального содержания заработной платы, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и других статей расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников, в части полномочий муниципального образования Узловский район, на финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции.

4.2.2. Обеспечения своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими ресурсами, водоотведением и водоподведением организаций (учреждений).

4.2.3. Запрещения отключения водо-, газо-, тепло- энергоснабжения организаций (учреждений) из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

4.2.4. Определения минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки в организациях (учреждениях) системы образования на основании перечня минимума необходимых работ (услуг), утвержденных Министерством.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям – руководителям организаций (учреждений):

4.3.1. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации (учреждения), учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

4.3.2. Предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении организации (учреждении) средств, в т. ч. полученных от деятельности, приносящей доход. Направлять часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в бюджетных и автономных образовательных организациях (учреждениях), на оплату труда работников учреждений.

4.3.3. 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 оценки условий труда, других комиссий.

4.3.4. Предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним), локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

* размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении бюджетных и автономных образовательных организаций (учреждений) средств, полученных от приносящей доход деятельности;
* формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года;
* 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 стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.
* установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ:
* установление единовременной стимулирующей выплаты к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений при награждении наградами Тульской области.

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

**Обязательства Профсоюза**

4.5. При составлении сметы Профсоюза на очередной финансовый год предусматривает средства для работников организаций (учреждений) - членов Профсоюза на:

* проведение обучения председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, руководителей организаций (учреждений);
* проведение обучающих семинаров для молодых педагогов, обеспечение информационной поддержки деятельности молодежного Совета Профсоюза;
* проведение конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных конкурсов;
* поощрение победителей конкурсов и участников конкурсного отбора лучших учителей организаций (учреждений), реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
* оздоровление работников в профсоюзных здравницах, организацию отдыха родителей и их детей;
* организацию и проведение спортивных мероприятий и физкультурно-оздоровительную работу;
* оказание материальной помощи работникам в сложных жизненных ситуациях на основании личного заявления работника;
* проведение новогодних праздничных мероприятий для работников – членов Профсоюза и их детей;
* организацию работы с ветеранами педагогического труда.

4.6. Обеспечивает предоставление займов на льготных условиях работникам организаций (учреждений) - членам Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Образование».

# 5. Оплата труда и нормы труда

Совместные обязательства Сторон

5.1. Стороны признают, что

5.1.1. Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются обязательными при установлении на местном уровне систем оплаты труда. Системы оплаты труда работников организаций (учреждений) устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Узловский район и другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Положение об условиях оплаты труда работников организации (учреждения) является приложением к коллективному договору.

5.1.2. В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам организаций (учреждений) выплачивается не реже чем каждые полмесяца

5.1.3. Заработная плата за 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 учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

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 (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 N 426 "О специальной оценке условий труда".

5.2. Стороны рекомендуют образовательным организациям (учреждениям) включать в коллективные договоры положения:

* об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам образовательных организаций (учреждений);
* 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 (учреждении) минимума необходимых работ (услуг);
* о конкретных размерах денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации,  — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации 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;
* об установлении компенсационных выплат за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением;
* о конкретных размерах:

1) повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки));

1. 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;

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

4) оплаты 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 (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

5.3 Стороны рекомендуют работодателям:

* принять Положение об оплате труда работников;
* принять Положения о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премиальных выплатах работникам.

 5.4. Стороны считают:

* превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются коллективным договором образовательной организации (учреждения), 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;
* заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.4. Стороны договорились:

* проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;
* 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 оплатой труда работников организаций (учреждений), подведомственных Комитету.

5.5. Стороны пришли к согласию, что для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов (или 36 часовая рабочая неделя), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.6. Стороны считают необходимым:

5.6.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.6.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.6.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических работников предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых пяти лет работы.

Обязательства Профсоюза

5.7. Профсоюз:

5.7.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам, пособия на санаторно-курортное лечение и других выплат.

5.7.2. Совместно с Комитетом проводит мониторинг достигнутого уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций (учреждений).

# 6. Рабочее время и время отдыха

Совместные обязательства Сторон.

Стороны согласились, что

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций (учреждений) 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».

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами организации (учреждения), 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 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций (учреждений), осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Привлечение отдельных работников организаций (учреждений) 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.

6.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском считать рабочим временем работников организаций (учреждений). В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной 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.

6.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работником и выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации (учреждения) и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации 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.

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

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

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

# 6.7. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей организаций (учреждений), заместителей руководителей организаций (учреждений), руководителей структурных подразделений организаций(учреждений), их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6.8. 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.

6.9. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.10. 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 статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.11. Организация (учреждение) с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

6.12. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре организации (учреждении).

6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций (учреждений), их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.14. Стороны рекомендуют:

* организациям (учреждениям) включать в коллективные договоры положения о предоставлении работникам библиотек организаций (учреждений) дополнительного оплачиваемого отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

6.15. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что 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 организации ( учреждения).

# 7. Кадровая политика. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Обязательства Комитета

7.1. Комитет:

7.1.1. Проводит ежегодный мониторинг кадрового обеспечения организаций (учреждений) для формирования базы данных района о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

7.1.2. Создает внутриотраслевой банк данных о потребностях в педагогических кадрах.

7.1.3. Не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования.

7.1.4. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети организаций (учреждений), коллективов учителей и развитие платных муниципальных услуг.

7.1.5. При реорганизации или ликвидации организации (учреждения) в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решает совместно с Профсоюзом.

7.1.6. Проводит упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организаций (учреждений) на освободившиеся места.

7.1.7. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций (учреждений).

Обязательства Администрации

7.2. Администрация:

7.2.1. При формировании комиссии по оценке последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации организации (учреждения), включает в состав комиссии председателя Профсоюза.

Обязательства Профсоюза

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

Совместные обязательства Сторон

7.4. Стороны:

7.4.1. Договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

1. ликвидация организации (учреждения) образования при любой численности работающих;
2. сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организации (учреждении) с численностью до 50 человек;
3. при сокращении численности или штата работников в количестве:
* от 5% до10% и более человек в течение 30 календарных дней;
* от 10% до 15% и более человек в течение 60 календарных дней;
* от 15% и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации (учреждения), а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников, сроков, в течение которых намечено их осуществить, о предложениях работникам другой работы.

***8. Меры социальной поддержки работников***

# Совместные обязательства Сторон.

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонифицированного учета.

8.2. Стороны рекомендуют руководителям организаций (учреждений):

8.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2.2. Создавать совместно с Профсоюзом в организациях (учреждениях) комиссию по пенсионным вопросам.

8.2.3. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета.

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

8.2.5. 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.

8.2.6. Выдавать работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.2.7. Обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.8. В состав аттестационной комиссии организации (учреждения) включать председателя первичной профсоюзной организации.

 8.3. Стороны признают:

 8.3.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

* временной нетрудоспособности;
* нахождения в отпусках по беременности и родам;
* нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
* нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
* возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
* за год до ухода на пенсию по старости;
* нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

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

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях (учреждениях) 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 установленаквалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной 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 обязанностипреподавателя-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 |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| 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-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 |
| Преподаватель образовательной организации профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации |
| 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 (учреждений), осуществляющих образовательную деятельность.

8.3.3. Организация (учреждение) в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, в соответствии с Уставом организации (учреждения) использует по своему усмотрению финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных средств по сметам расходов используется организацией (учреждением) самостоятельно в соответствии с коллективным договором.

**Обязательства Комитета**

8.4. Комитет:

8.4.1. Совместно с Профсоюзом проводит районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и другие.

8.4.2. При аттестации руководителей организаций (учреждений) на соответствие занимаемой должности, включает в комиссию председателя Профсоюза. Комиссия учитывает при аттестации руководителей организаций (учреждений) знание и умение применять на практике Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, законы Тульской области, нормативные правовые акты Российской Федерации, Тульской области, органов местного самоуправления, касающиеся регулирования социально-трудовых прав работников.

8.4.3. Включает председателя Профсоюза в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей организаций (учреждений), по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя организаций (учреждений), по приему организаций (учреждений) к новому учебному году, установлению единовременной выплаты молодым специалистам и других комиссий, в рабочие группы при Комитете по вопросам разработки проектов законов и нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников.

**Обязательства Профсоюза**

8.5. Профсоюз:

8.5.1. 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.

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

8.5.3. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива. Активно использует возможности кредитного кооператива «Образование».

8.5.4. Рекомендует первичным профсоюзным организациям принять участие в проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря), создать Советы ветеранов.

# 9. Охрана труда

Обязательства Комитета

9.1. Комитет:

9.1.1. Контролирует работу служб охраны труда в подведомственных образовательных организациях (учреждениях).

9.1.2. Информирует Профсоюз до 1 февраля каждого года о состоянии производственного травматизма в истекшем году, о его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств муниципальным образовательным организациям (учреждениям), подведомственным Комитету, на выполнение мероприятий по охране труда.

9.1.3. Принимает участие в районных семинарах-совещаниях по охране труда.

9.1.4. Осуществляет учет 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.

9.15. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда муниципальных образовательных организаций (учреждений), подведомственных Комитету.

9.1.6. Включает председателя Узловской районной Тульской области организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ в состав комиссии по приемке муниципальных образовательных организаций (учреждений), подведомственных Комитету, к новому учебному году.

9.1.7.Рекомендует работодателюнаправлятьсредства на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников муниципальных образовательных организаций (учреждений), подведомственных Комитету, в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Обязательства Профсоюза**

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Силами профсоюзного актива осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

9.2.2. Проводит учебу уполномоченных по охране труда через учебно-методический Центр Тульской Федерации Профсоюзов.

9.2.3. Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с действующим законодательством и включать в коллективные договоры раздел «Охрана труда и здоровья».

**Совместные обязательства Сторон**

9.3. Стороны признают, что

9.3.1. В образовательных организациях (учреждениях) с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

9.3.2. Работодатели:

* обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации (учреждении), расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
* обеспечивают проведение в муниципальных образовательных организациях (учреждениях), подведомственных Комитету специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценки условий труда;
* обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
* включают в коллективные договоры положения о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
* используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, 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.

9.3.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций совместно с работодателями обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организуют их обучение по охране труда.

# 10. Соблюдение трудового законодательства

Обязательства Комитета

10.1. Комитет:

10.1.1. Продолжает практику проведения «круглых столов», встреч и консультаций со специалистами Профсоюза по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, заключения коллективных договоров.

Обязательства Профсоюза

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Периодически анализирует письменные, устные обращения в Профсоюз, направляет аналитические записки заинтересованным организациям (учреждениям).

10.2.2. Организует учебу руководителей организаций (учреждений), председателей профсоюзных организаций на выездных семинарах по Трудовому кодексу Российской Федерации.

10.2.3. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения Комитета о всех случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

10.2.4. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза – работникам образования по правовым вопросам.

10.2.5. Осуществляет контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, добивается согласования решений, касающихся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования с соответствующими профсоюзными органами.

**Совместные обязательства Сторон**

10.3. Стороны осуществляют:

10.3.1. Изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в организациях (учреждениях), рассматривают итоги на совместных заседаниях Совета руководителей образовательных учреждений Комитета и президиума Профсоюза.

10.3.2. Совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

# 11. Гарантии профсоюзной деятельности

Обязательства Администрации

11.1. Администрация:

11.1.1. Представляет Профсоюзу помещение для проведения заседаний, средства связи и транспортные средства.

11.1.2. Обеспечивает условия для участия Профсоюза в разработке и обсуждении нормативных правовых актов в сфере труда.

11.1.3. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в организациях (учреждениях) и отраслевого соглашения в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников, повышения квалификации.

Обязательства Комитета

11.2. Комитет:

11.2.1. Признает, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, 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 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным и территориальными отраслевыми соглашениями.

11.2.3. Привлекает Профсоюз к участию в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.4. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов, касающихся вопросов социальной защиты работников, заработной платы.

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

11.2.6. Совместно с Профсоюзом проводит анализ выполнения отраслевого территориального Соглашения и коллективных договоров в организациях (учреждениях) отрасли.

11.2.7. Включает председателя Профсоюза в состав комиссий по конкурсному отбору руководителей организаций (учреждений), установлению оплаты труда руководителям, по приемке организаций (учреждений) к новому учебному году и других.

11.2.8. Предоставляет бесплатно необходимые помещения, средства связи, интернет, транспорт. Для работы Профсоюза, хранения документации бесплатно предоставляет помещение по адресу: г. Узловая, ул. Кирова, д.25.

11.2.9. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюза, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану выделенного помещения.

Совместные обязательства Сторон

11.3. Стороны:

11.3.1. Признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

* работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации, которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;
* увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов организаций - с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;
* членам выборных коллегиальных органов Профсоюза 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 учебы;
* члены выборных органов Профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.3.2. Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

# 12. Молодежная политика

12.1. Обязательства Администрации

В целях повышения уровня социальной защищенности молодых специалистов организаций (учреждений) , привлечения и закрепления кадров из местного бюджета производится единовременная денежная выплата молодым специалистам организаций (учреждений) подведомственных Комитету в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 18 сентября 2017 года №1201 « Об утверждении Положения о предоставлении единовременной денежной выплаты за счет средств бюджета муниципального образования Узловский район молодым специалистам муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Узловский район».

Единовременная денежная выплата предоставляется молодому специалисту в следующих размерах:

* 5000 рублей при стаже работы от 2 до 3 лет;
* 10000 рублей при стаже работы 4 года;
* 15000 рублей при достижении 5 лет стажа работы.

Выплата осуществляется за счет средств местного бюджета соответствии с утвержденным списком молодых специалистов для получения выплаты и перечисляется на расчетный счет получателя единовременной выплаты, открытый им в кредитной организации.

Выплата осуществляется один раз в год в размере, установленном исходя из стажа работы молодого специалиста.

**12.2. Стороны**

12.2.1. Считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях (учреждениях):

* создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в организациях (учреждениях);
* закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в организациях (учреждениях), установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
* привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
* дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
* организацию конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
* содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
* развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях Профсоюза;
* обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:
* продолжение совместной работы с Советом молодых педагогов для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;
* активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
* содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава администрации муниципального образования Узловский район** | **Председатель комитета образования администрации муниципального образования Узловский район** | **Председатель Узловской районной Тульской области организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации** |
|  |  |  |
| **Н.Н. Терехов** | **М.М. Генералова** | **Н.В. Гладких** |
|  |  |  |

**,**

Подписано сторонами «08»февраля 2021 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

**Начальник финансового управления администрации муниципального образования Узловский район**

**Н.В. Гнездилова**