

Начальник управления
образования администрации
Валуйского городского
округа

_____ С.И.Жукова
28 декабря 2019года

Председатель Валуйской
территориальной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

_____ Т.П.Иванова
28 декабря 2019 года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ВАЛУЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА И ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
на 2020-2022 г.г.**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в отделе
прогнозирования экономического анализа и трудовых отношений
администрации Валуйского городского округа

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее территориальное соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, подведомственных управлению образования и науки, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования Валуйского городского округа и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников отрасли.

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

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав Профсоюза, а также на работников организаций, которые уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить данное соглашение.

1.3. Сторонами Соглашения (далее- сторонами) являются:

- **работники образовательных организаций**, находящихся в ведении управления образования администрации Валуйского городского округа (далее - Работники) в лице их полномочного представителя – Валуйской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Терком профсоюза);

- **работодатели организаций**, находящихся в ведении управления образования администрации Валуйского городского округа (далее - Работодатели), в лице их полномочного представителя - управления образования Валуйского городского округа (далее - Управление).

Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Положения настоящего отраслевого Соглашения рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров образовательных организаций.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников, предусмотренные Соглашением, применяются с даты вступления в силу.

1.4.2. Соглашение, коллективные договоры организаций устанавливают для Работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Они могут устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения Работодателей, профсоюзных организаций и Работников учреждений.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта об изменении и (или) дополнении настоящего Соглашения, могут освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей Стороной, если иное не будет предусмотрено сторонами.

1.4.4. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнения принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии управления образования и президиума Теркома профсоюза и доводятся до сведения органов управления образования городского округа и первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.4.5. Территориальная, первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, а

именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, норм и охраны труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим (социально-трудовым) вопросам коллективов и отдельных работников (ст. 45 ТК РФ).

1.4.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца срока его действия.

1.5. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах сторон: Управления образования и Теркома профсоюза.

1.6. Соглашение вступает в силу 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2022 года.

1.7. Соглашение в течение 7 дней со дня подписания Сторонами направляется территориальной организацией профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения Работников управление образования и территориальная организация профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности Работников на рынке труда при реализации модернизации российского образования, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

Обеспечить гарантии по получению гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в государственных и муниципальных образовательных организациях в пределах государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Включать представителей Теркома Профсоюза в состав **аттестационной комиссии Управления образования** для аттестации руководителей образовательных организаций Валуйского городского округа на присвоение квалификационной категории.

Включать в состав аттестационных комиссий учреждений образования для проведения аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемых должностей представителей от выборного профсоюзного органа.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений (организаций) в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом об областном и муниципальном бюджетах Белгородской области.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2.2.3. При реализации функций государственного заказчика государственных программ предоставляет Теркому профсоюза информацию о соответствующих государственных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Предоставляет Теркому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, ликвидации Организаций и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Теркома профсоюза принимать участие в работе совещательных органов управления образования, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Учитывает мнение Теркома профсоюза при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.3. Терком профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает защиту интересов членов Профсоюза - Работников Организаций, в том числе в судебных органах.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций.

2.3.5. Содействует предотвращению в Организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В рамках своей компетенции вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта Работников.

Осуществляет регистрацию коллективных договоров организаций и территориального Соглашения, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников.

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

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности территориального Соглашения и коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении управления образования.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта по заключению коллективных договоров образовательных Организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования государственных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в Организациях.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых

решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.9. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих муниципальных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения.

3.2. Стороны договорились о совместной деятельности по:

3.2.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании областного и местного бюджетов и плановый период, следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда Работников;
- выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации, Белгородской области и Валуйского городского округа в части оплаты труда Работников, социальных выплат и компенсаций;
- своевременная и полная выплата педагогическим Работникам вознаграждения за классное руководство;
- своевременная индексация заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен.

3.2.2. Проведению совместных проверок по соблюдению Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Управление образования обязуется:

3.3.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них Терком профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.3.2. Способствовать обеспечению права участия представителей Работников в работе органов управления организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы Работников, а также относящихся к деятельности Организации в целом.

3.4. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений, учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального

партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный до 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы.

С разрешения учредителя Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, 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. Для руководителей и их заместителей преподавательская работа (совмещение) не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости до 12 часов в неделю.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам образовательных организаций,

осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-своевременно и в полном объеме перечислять за работников налоговые взносы. Направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Белгородской области.

4.3. Сторны договорились:

4.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата (значимость – в порядке последовательности):

1) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

б) работникам совмещающим работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

7) работникам, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

8) работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

9) работникам, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет;

10) одиноким матерям или отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;

11) родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет- не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.3.2. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 ст.193 ТК РФ).

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

5.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения средств, на оплату труда.

5.1.2. Содействия выплате компенсации Работникам в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между Организацииями и Управлением образования.

5.2.2. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности Организациям, Работникам и принимать меры по ее ликвидации.

5.2.3. Ежегодно совместно подводить итоги системы оценки качества образования с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

5.3. Стороны совместно добиваются:

5.3.1. Доведения до Организаций объемов финансирования по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования в установленные сроки для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2 раз в месяц.

5.3.2. Целевого использования ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного финансирования Организаций.

5.3.3. Ответственности руководителей, представителей Работодателей (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за обеспечение полного и своевременного финансирования Организаций, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот Работникам.

5.3.4. Финансирования расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных общеобразовательных учреждениях, включения в областной бюджет утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на реализацию образовательного стандарта в общеобразовательных учреждениях.

5.4. Стороны рекомендуют Работодателям Организаций:

5.4.1. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

5.4.2. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда.

Для образовательных организаций: дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных, коррекционных школ-интернатов, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, действует отраслевой принцип системы оплаты труда, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;

- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующие выплаты за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат».

6.1.1. Оплата труда Работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основании **Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп, Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Валуйского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Валуйского городского округа от 19 декабря 2019 года № 2211.**

Оплата труда работников дополнительного образования осуществляется на основании:

постановления Правительства Белгородской области № 202-пп от 13 мая 2019 года «Об утверждении нормативов расходов на реализацию программ дополнительного образования детей»;

постановления Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 г.

№ 203-пп (в редакции «О внесении изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 г. №420-пп) «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурные подразделения дополнительного образования, обеспечивающие государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования»;

(в редакции постановления Правительства Белгородской области № 420-пп от 30.09.2019г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп» и постановления Правительства Белгородской области № 513-пп от 25 ноября «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп»);

постановления администрации Валуйского городского округа № 707 от 14 мая 2019 года «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей в Валуйском городском округе»;

постановления администрации Валуйского городского округа № 791 от 21 мая 2019 года «О внедрении нормативов расходов на реализацию программ дополнительного образования детей»;

Оплата труда работников дошкольного образования осуществляется на основании Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области № 134-пп от 07 апреля 2014года

(в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 22.12.2014 N 503-пп, от 06.04.2015 N 122-пп, от 07.12.2015 N 437-пп, от 15.02.2016 N 38-пп, от 21.03.2016 N 70-пп, от 07.11.2016 N 383-пп, от 20.02.2017 N 71-пп, от 24.04.2017 N 134-пп, от 13.11.2017 N 409-пп, от 18.12.2017 N 494-пп, от 13.03.2018 N 66-пп, от 16.07.2018 N 266-пп, от 22.10.2018 N 395-пп, от 25.02.2019 N 88-пп, от 07.10.2019 N 433-пп, от 05.11.2019 N 466-пп),

-Постановлением администрации Валуйского городского округа от 28.12.2019г. №2302;

-локальными нормативными актами учреждений.

Заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс зависит от следующих основных факторов: педагогической нагрузки учителя, квалификационной категории, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы.

6.1.2. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп и от 30 сентября 2019 года №421-пп, при условии проведения специальной оценки условий труда.

Для установления денежных компенсаций (доплат) Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном договоре, штатном расписании, трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) в соответствии с заключением специальной оценки условий труда (СОУТ). Конкретные размеры доплат и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном договоре, штатном расписании, трудовых договорах.

6.1.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.4. Работникам образовательных организаций при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации.

6.1.5. Педагогический работник, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги

обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

6.2.1. Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда Работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Валуйского городского округа.

6.2.2. По обеспечению выплаты заработной платы два раза в месяц. Конкретные даты выплаты заработной платы Работникам устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии с установленными сроками.

6.2.3. По оплате отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.2.4. По выплате заработной платы с выдачей каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей перечислению на счет банковской карты.

6.2.5. По оплате педагогическим работникам курсов повышения квалификации.

6.2.6. По ежегодным разовым выплатам из средств местного бюджета молодым квалифицированным специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность.

6.2.7. Для сохранения Работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

6.3. Стороны согласились:

6.3.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся Работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных Организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.3.4. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.3.5. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

6.3.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.3.8. Рекомендовать работодателям и профсоюзным органам в образовательных организациях своевременно вносить изменения и дополнения в коллективные договоры, в которых предусматривать новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда по результатам труда в связи с введением новой системы оплаты труда.

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательной организаций, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 **«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».**

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016г. № 536 **«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».**

В соответствии с действующим законодательством для работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

7.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом работодателя.

Инвалиды труда в учреждениях образования допускаются к привлечению к работе в выходные и праздничные дни только с их согласия при условии, что такая работа не запрещена по медицинским рекомендациям.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в 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.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 **«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»**.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия Работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам Организаций, не проработавшим полный учебный год, 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, но при условии увольнения производится перерасчет.

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

7.1.6. Работникам Организаций с ненормированным рабочим днем, включая Руководителей учреждений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.1.7 Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образовательной организации.

7.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

7.1.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 ТК РФ).

7.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника заменять денежной компенсацией.

7.1.11. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

7.1.12. Предоставлять педагогическим работникам Организаций по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. При предоставлении отпуска руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Управление образования:

8.1.1. Осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссий по охране труда Организаций, обеспечивает разработку нормативно-правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования».

8.1.2. Своевременно разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий Работников за счет бюджетных средств.

8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися по формам Н1, Н2.

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии управления образования и теркома профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости Работников.

8.2. Управление образования способствует деятельности Работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальную оценку условий труда, обучению правилам безопасных условий труда Работников и др.

8.2.3. Организуют обучение работников нормам, правилам по охране труда и безопасности в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ.

8.2.4. Организуют прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров за счет бюджетных средств.

8.2.5.Предоставлять право работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (Статья 185.1.«Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» ТК РФ).

8.2.6.Обеспечивают обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

8.2.7.Обеспечивают участие представителей профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют терком профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда, согласовывая их с профсоюзным органом.

8.2.8.Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.9.Осуществляют повседневный контроль за деятельностью образовательных Организаций по соблюдению нормативных актов о труде, реализации соглашений между администрацией и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

8.2.10. Обеспечивают Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск, а также осуществляют компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам СОУТ.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему в соответствии с заключением СОУТ.

8.2.11. Организуют проведение специальной оценки условий труда в образовательных Организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «**О специальной оценке условий труда**».

8.2.12. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в управлении образования, учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

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

8.2.14. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 г. № 580н используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда и приобретения работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.3.В рамках реализации областного социально-значимого проекта «Управление здоровьем» инициированного губернатором Белгородской области Е.С. Савченко, в котором одной из ключевых задач является повышение заинтересованности работодателей в состоянии здоровья сотрудников, и который направлен на создание условий для мотивации граждан на ведение здорового образа жизни, на формирование нового подхода к собственному здоровью и потребности следить за ним

Стороны берут взаимные обязательства:

- на муниципальном уровне организовать и систематически проводить оздоровительные мероприятия для работников отрасли (Спартакиады, турслеты, «Дни здоровья», сдача норм ГТО и т.д.;

- совместно с медицинскими учреждениями Валуйского городского округа составлять графики диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников и создавать условия для их своевременного прохождения;

- добиваться удовлетворения льготными санаторно-курортными путёвками остро нуждающихся в лечении работников учреждения, согласно медицинских показаний;

- проводить по договору с медицинскими организациями консультирование по правильному питанию и здоровому образу жизни, по улучшению состояния здоровья в семье, по профилактике социально значимых заболеваний и необходимости вакцинации, обучение работников организации методам контроля за здоровьем и оказания само- и взаимопомощи;

- организовать и систематически проводить мероприятия по профилактике вредных привычек и пропаганде здорового образа жизни в коллективе среди работников организации;

- предоставлять дополнительные дни к отпуску работникам, работающим в течение календарного года без больничных листов (количество дней определяется Коллективными договорами)

- организовывать проведение мероприятий для сдачи норм ГТО среди работников;

- создавать и развивать физкультурно-спортивные клубы, организованные в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культуры и спортом по месту работы, а так же приобретать и обновлять спортивный инвентарь

- за знаки отличия ГТО назначать стимулирующие выплаты в баллах (Количество баллов предусмотреть в Положении о распределении стимулирующих выплат».

8.4. Терком профсоюза обязуется силами общественных комиссии по охране труда:

8.4.1. Оказывать практическую помощь профсоюзным комитетам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

8.4.2. Координировать деятельность уполномоченных по охране труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать нормативно-правовой документацией, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организовывать и проводить для них обучающие семинары.

8.4.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в Организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

8.4.4. Участвовать в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.4.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.6. Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Управлению образования:

9.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации.

9.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных Организаций о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

9.1.3. Координировать деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.1.4. Информировать терком профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

9.2. Терком профсоюза представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации

организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников.

9.3.Стороны совместно:

9.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации Работников, трудоустройства выпускников образовательных Организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых Работников.

9.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников Организаций.

9.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений Работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых Работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников.

9.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

9.4.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне среди учителей, воспитателей, руководителей, педагогов дополнительного образования.

9.4.3. Содействовать созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной Организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников Организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном районе, области и особенностей деятельности Организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

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

- предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

9.6.Стороны договорились:

9.6.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться :

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 07.04.2014г.№276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- приказом Департамента образования Белгородской области от 02.07.2019 г. № 2011 «Об региональных документах по аттестации педагогических работников»;

- приказом Департамента образования Белгородской области от 18.10.2019г.№3178 «О внесении изменений в приказ департамента образования Белгородской области от 02июля 2019 г. №2011

9.6.2. Об основании для освобождения педагогических работников от экспертной оценки аттестационных материалов (портфолио):

а) При прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреатами регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель года России»;

- победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;

- победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

- победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;

- победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;

- победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья Белгородчины».

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период председателями, заместителями председателя, экспертами предметных комиссий по проверке развёрнутых ответов участников государственной итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования (для экспертов – при наличии справки РЦОИ от отсутствии замечаний по выполнению возложенных обязанностей);

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами ГАК (не менее 2-х лет)

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших учителей; победителями, призёрами или лауреатами Всероссийских конкурсов (очных);

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье рабочее поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

- педагогические работники, имеющие учёные звания (ВАК) доцент, профессор (независимо от срока).

б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;

- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;

- победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

- победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;

- победителями и призёрами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Слэм – урок иностранного языка» (для учителей иностранного языка);

- победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»;

- победителями конкурса на соискание премии Губернатора области «Призвание» (для педагогов-библиотекарей);

- победителями регионального конкурса профессионального мастерства «Профессионал», а также призерами (2, 3 место) регионального конкурса профмастерства «Доброе сердце»;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почетную грамоту Министерства просвещения РФ,

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

9.6.3. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист и т.д.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена категория;

- при переезде из других регионов Российской Федерации;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы педагогическим работникам может оплата труда с учетом квалификационной категории, присвоенной на основании должности в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в таблице 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), тьютор, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), инструктор по физической культуре, инструктор по труду (при совпадении с профилем работы по основной должности)
Руководитель физического	Учитель (преподаватель) физической культуры

воспитания	инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю)
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах), в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации
Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель (преподаватель) физической культуры инструктор по физической культуре
Преподаватель организации СПО	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации СПО

9.6.4. Рекомендовать образовательной Организации предусматривать в коллективном договоре и в Положении об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим Работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, по болезни, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и пр.).

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны исходят из того, что

10.1.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

10.1.2. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости.

10.1.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная Организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.2. Стороны обязуются добиваться и контролировать:

10.2.1. Выплату единовременного пособия молодым специалистам – педагогическим работникам, выпускникам вузов, колледжей в возрасте до 30 лет включительно, прибывшим на работу в малокомплектную общеобразовательную организацию Валуйского городского округа.

10.2.2. Медицинское обслуживание Работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

10.2.3. Реализации права участия Работников образования в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

10.2.4. Не допускать произвольное вмешательство в дела семьи, содействовать обеспечению беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав, возможности судебной защиты этих прав, так как семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов (ст.1 Семейного кодекса РФ).

XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Проводить согласованную политику в ходе реализации целевых программ социально-экономической поддержки молодёжи.

11.1.2. Обеспечивать меры по пропаганде здорового образа жизни среди молодых педагогов.

11.2. Стороны рекомендуют работодателям:

- При составлении расписаний учебных занятий высвобождать один свободный день в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня;
- Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- Обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов);
- Закреплять наставников за молодыми педагогами в образовательных организациях, поощрять наставников из фонда гарантированных выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами;

11.3. Стороны содействуют:

- Привлечению представителей молодых педагогов муниципальной территории к текущей работе в общественных советах при управлении образования и выборных органах теркома профсоюза;
- Развитию информационной деятельности молодых педагогов, предоставляя им возможность выступления на педагогических форумах (конференциях), создавая тематические молодёжные рубрики в печатных органах и их официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;
- Усилению разъяснительной работы в образовательных организациях по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;
- Развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в профсоюзных организациях;
- Обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

11.4. Управление образования:

11.4.1. Организует работу по формированию резерва из числа молодежи на руководящие должности;

11.4.2. Оказывает методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

- содействует в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов Белгородской области и в разработке на его основе примерной "дорожной карты" (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;
- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;
- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

11.4.3. Организует мероприятия по приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении

жилищных условий в рамках действующих программ на территории Белгородской области.

11.5. Территориальная организация Профсоюза:

11.5.1. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения;

11.5.2. Содействует созданию при территориальной организации профсоюза молодежного Совета (комиссии);

11.5.3. Согласно Устава Профсоюза предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики;

11.5.4. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи, реализации Концепции молодежной политики Белгородской области;

11.5.5. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

11.5.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.5.7. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива территориальной организации, ведущего эффективную общественную работу.

ХII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области, областным отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, уставами Организаций, коллективными договорами.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатели обязаны:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных

законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в Организациях.

12.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу Организации независимо от численности Работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, а также других Работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов Работников

12.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

12.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре Организации выделение Работодателем дополнительных денежных

средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

12.5. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.5.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

12.5.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, с сохранением среднего заработка, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Стороны согласились распространить это положение на Работников учреждений, являющихся членами территориального комитета профсоюза, - не менее 8 рабочих дней в год.

Дополнительные условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных Работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов:

12.6.1. Работникам, избранным (делегируемым) на выборные должности в выборный орган первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником "его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением органа Профсоюза.

12.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными Работниками и штатными Работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.6.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными Работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

12.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего соглашения.

12.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

13.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными, областными законами.