**СОГЛАШЕНИЕ**

**между администрацией Суражского района, отделом образования администрации Суражского района и Суражской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

**на 2022-2025 годы**

**СОГЛАШЕНИЕ**

между администрацией Суражского района, отделом образования администрации Суражского района и Суражской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ

на 2022-2025 годы

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования Суражский район и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы, установленные на территориальном уровне.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2020-2022 г.г. и других законодательных актах.

1.2.Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее по тексту – образовательная организация) на территории муниципального образования Суражский район, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, на которых распространяется данное Соглашение, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- Суражская районная организация Профсоюза в лице Совета Профсоюза (далее по тесту – районная организация Профсоюза) - от имени работников;

- отдел образования администрации Суражского района (далее по тесту - отдел образования) - от имени работодателей;

- администрация Суражского района – от имени исполнительно-распорядительного органа муниципального образования.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав районной организации Профсоюза, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных отделу образования администрации Суражского района, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 29 апреля 2025 г.

Стороны договорились:

1.6. Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации, их соответствующие выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений и организаций, входящих в муниципальную систему образования, при разработке и заключении Соглашения, коллективных договоров, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

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

1.8. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения образовательных организаций, трудовых, профессиональных и социально- экономических интересов работников.

1.10.В предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами случаях отдел образования направляет районной организации Профсоюза на предварительное согласование проекты нормативно-правовых актов, вносимых для рассмотрения в администрацию Суражского района, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнений и изменений настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения.

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

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.13. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий на его заключение.

1.14. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем, в лице их представителей осуществляется путем заключения коллективного договора.

1.15.Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права,соглашением междуПравительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения образовательной организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашением междуПравительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением, не подлежат применению.

1.16. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются районной комиссией по регулированию социально-трудовых отношений

**II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ**

**ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-трудовых проблем работников образования.

2.1.3. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников образования, другим направлениям деятельности образовательных организаций.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.1.6. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

2.2. Отдел образования:

2.2.1. В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Суражский районный Совет народных депутатов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2.2. Рекомендует руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

2.2.3. Включает представителей районной организации Профсоюза в состав:

- рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере образования;

- экспертной комиссии для проведения конкурсного отбора образовательных организаций, лучших педагогических работников, внедряющих инновационные образовательные технологии, в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- аттестационных комиссий и др.

2.2.4. Предоставляет по запросу районной организации Профсоюза информацию о численности работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательных организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников образования.

2.3. Стороны согласились содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в сфере образования на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ  
ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития системы образования Суражского района стороны договорились:

3.1.1. Считать основной задачей совместных действий реализацию государственной программы «Развитие образования и науки Брянской области» (с изменениями от 29 декабря 2021 года), приоритетных направлений развития отрасли; способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.

3.1.2.В рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования в части:

- осуществления целевого, своевременного и полного финансового обеспечения деятельности из муниципального бюджета расходов на организацию образовательного процесса;

- обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы и других социальных выплат в размере, установленном действующим законодательством РФ;

- обеспечения своевременного возмещения компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, работающим в сельской местности.

3.2. Отдел образования обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утверждёнными законом об областном бюджете Брянской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Суражского района, исходя из размеров субсидий, предоставленных муниципальным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

3.3. Стороны рекомендуют работодателям при принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательных организаций.

3.4.Отдел образования вносит предложения по финансовому обеспечению деятельности отрасли и эффективному использованию средств, при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период с учетом предложений районной организации Профсоюза.

**IY. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

4.В целях повышения социального статуса работников образовательных организаций, престижа педагогической профессии, стороны договорились, что на период действия Соглашения считать поэтапное повышение заработной платы в отрасли до уровней, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года и нормативно-правовыми актами по их реализации.

Исходя из этого, стороны признают:

4.1. Системы оплаты труда муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3. Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

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

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы.

4.6.Оплата труда работников образовательных организаций, финансируемых из бюджета Суражского района, осуществляется на основании нормативно-правового акта, принимаемого органами местного самоуправления с учетом мотивированного мнения районной организации Профсоюза в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда, принятыми на федеральном и региональном уровнях.

4.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах.

4.8. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Стороны договорились:

4.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а так же работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.11. В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.12. Администрация Суражского района обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций в следующие сроки: 10 и 25 числа ежемесячно.

4.13. В случае задержки заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока

выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.14. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.15. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на другой срок, согласованный с работником.

4.16. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.17. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.18. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полномобъёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

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

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций.

4.19. Стороны договорились в целях недопущения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами образовательных организаций. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

4.21. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся

ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетных листков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листах каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд за соответствующий период.

4.22. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.23. Работодатели предусматривают в коллективных договорах размер тарифной части заработной платы не ниже уровня, определенного Региональным соглашением между Правительством Брянской области, общественной организацией Федерацией профсоюзов Брянской области и объединениями работодателей Брянской области.

4.24.Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной оплаты устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

4.25.Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования, выполняющим функции классного руководителя, наряду с выплатами за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплачивается и ежемесячное вознаграждение в зависимости от наполняемости учащихся в классах (классо - комплектах).

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны договорились, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом иными локальными актами образовательной организации.

5.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

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

других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, трудовым договором.

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

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных образовательных организаций устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.6. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего среднего общего, дополнительного образования, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя образовательной организации.

5.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) и при условии, если педагогический работник, для которого данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечен преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8.Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной  
преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.9.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков  
устанавливается с учетом необходимости нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается,

за исключением образовательных организаций непрерывного функционирования и дополнительного образования, режим работы которых регламентируется локальными нормативными актами образовательной организации.

В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Перечень должностей таких работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации и письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится по правилам статьи 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность их предоставления и иные вопросы, регулирующие данные правоотношения, устанавливаются в соответствии с главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для их 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.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых, работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.15. График отпусков составляется ежегодно, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения всех работников.

5.16.Разделение или предоставление отпуска по частям, а также досрочный отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.17. Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника или своевременно не была произведена его оплата.

5.18. Образовательные организации с учетом финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и продолжительность таких отпусков определяются коллективным договором.

5.19.Стороны пришли к согласию, что работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах образовательных учреждений.

5.20. Педагогический работник имеет право на отпуск в учебном году при предоставлении путевки на оздоровление.

**VI.ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

6.1.Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

6.2.Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы (далее - дистанционная работа) регулируются в организациях в соответствии с [главой 49.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/#dst1854), статьями 312.3, 312.4,312.5,312,6.Трудового кодекса Российской Федерации, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

6.3.Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

6.4.Кроме того, работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями [статей 22.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/#dst2934) - [22.3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом V. настоящего Соглашения.

6.6.Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

6.7.Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1019) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при удаленной, дистанционной форме работы педагогических работников.

6.9. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.10.Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [статьей 312.9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31209) Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны считают, что:

7.1*.* Компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам и специалистам образовательных организаций, финансовое обеспечение которых осуществляется из областного и местных бюджетов, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), педагогическим работникам, работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), но проживающим в городе и получавшим льготы до 1 января 2005 года, а также педагогическим работникам, вышедшим на пенсию, при условии наличия стажа работы в образовательных

организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее 10 лет и пользования указанными выплатами на момент

выхода на пенсию предоставляются в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Брянской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

7.2. Образовательные организации за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской деятельности могут осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников, определенные коллективными договорами образовательных организаций.

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

7.4. Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных организаций осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации.

Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций осуществляется на основании статьи 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

7.5. Особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);

- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- имеющих ученую степень или ученое звание;

- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерации в межаттестационный период;

**-** подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерации в межаттестационный период.

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

7.7. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.7.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть

принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.7.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.7.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.7.4. Работодателям рекомендуется:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности,

а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять;

-предоставлять работникам – членам и экспертам Главной аттестационной комиссии департамента образования и науки, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

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

7.7.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно приложению №1 к отраслевому Соглашению между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2020-2022 г.г.

7.8. Проводить организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников образования.

7.9.Стороны совместно способствуют решению жилищных проблем работников образовательных организаций, в том числе возможности участия работников в мероприятиях программ жилищного строительства (ипотеки) на условиях государственной поддержки.

Администрация Суражского района:

7.10. Признает социальную защиту работников образования приоритетным направлением.

7.11. В целях закрепления в образовательных организациях молодых педагогических кадров и стимулирования их труда сохраняет 30 % - ое повышение

ставок и окладов выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования со стажем работы до 3-х лет включительно.

7.12. В целях социальной защиты работников образовательных организаций при изыскании дополнительных финансовых средств совместно с районной организацией Профсоюза ходатайствует перед Суражским районным Советом народных депутатов о дополнительных мерах социальной поддержки.

7.13. Предусматривает прием в дошкольные образовательные организации детей работников муниципальных образовательных организаций в приоритетном порядке.

7.14.Стороны договорились:

7.14.1. Выплачивать выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения, единовременное пособие в размере не менее 2-х должностных окладов в течение первого года работы в образовательных учреждениях.

7.14.2**.** Сохранить в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в бюджете Суражского района дополнительные средства для поощрения лучших педагогических работников: 35000 рублей для поощрения лучших школ, внедряющих инновационные образовательные программы, 30000 рублей для поощрения лучших дошкольных образовательных учреждений, 10 премий по 10000 рублей районного конкурса на получение денежного поощрения лучшим педагогическим работникам. По программе «Одаренные дети» предусматривается выделение 14000 рублей.

7.14.3. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

Отдел образования:

7.15. Организует регулярное проведение бесплатной курсовой подготовки педагогического персонала образовательных организаций, воспитателей и младших воспитателей МДОУ.

7.16. Содействует выделению путевок в оздоровительные лагеря детям из неполных, многодетных, малообеспеченных семей работников образовательных организаций.

7.17. Регулирует вопросы, связанные с соблюдением пенсионных прав работников, в том числе порядок оформления документов в образовательных организациях для назначения трудовых пенсий, в том числе на льготных условиях.

7.18. Осуществляет мониторинг фактического уровня оплаты труда работников образовательных организаций по всем профессиональным квалификационным группам.

7.19.Продлевать действие до одного года имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае:

-длительная нетрудоспособность;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с

ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с

пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.20.Работникам образовательных учреждений предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям;

-бракосочетание работника - 3 календарных дня;

-бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;

-рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;

-переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

-смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

7.21. Отдел образования совместно с районной организацией Профсоюза:

взаимодействуют в проведении районных конкурсов профессионального мастерства, туристического слета, праздновании Дня учителя, другие мероприятия.

**VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенным коллективным договором;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодёжи;

- активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работников из числа молодежи в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

8.2. Способствовать созданию в образовательных организациях молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.)

8.3. Районная организация Профсоюза:

8.3.1. Организует работу районного Совета молодых педагогических работников.

8.4. Стороны рекомендуют работодателям:

8.4.1.Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на

условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.4.2.Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

8.5. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.

8.6. Содействовать созданию морального и материального стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышение качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.

**IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9.1. Отдел образования:

9.1.1. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на Совете отдела образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

9.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности муниципальных учреждений.

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

9.1.5. Организует обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей муниципальных образовательных организаций в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже

одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 года № 1/29.

9.2. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

9.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг.

9.2.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

9.2.3**.** Создают службы охраны труда или вводят в штаты образовательных организаций должность специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

9.2.4. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2.5. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

8.2.9.Содействуют организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

9.3. Районная организация Профсоюза:

9.3.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране

труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывают им методическую помощь, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организуют и проводят

семинары, согласовывают нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

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

9.3.3. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

9.4. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

**X. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.**

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций/

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

10.1.3. Проводить анализ кадрового потенциала образовательных организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в образовательных организациях выпускников организаций профессионального образования.

10.1.4. Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.

10.1.5. Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией малокомплектных образовательных организаций, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

10.1.6.При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении штата работников руководствоваться действующим законодательством.

10.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных организаций и его структурных подразделений по инициативе органов местного самоуправления, может

осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества

и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

-ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;

-одновременное высвобождение 20% и более работников образовательных организаций.

10.3. Ликвидация образовательных организаций при наличии обучающихся допускается по окончанию учебного года.

10.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательных организациях в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

10.5. Отдел образования и районная организация Профсоюза рекомендуют работодателям производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

10.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

-семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- имеющие стаж до двух лет педагогической работы;

-председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

10.7. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных пунктом 9.7. настоящего Соглашения являются:

- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;

- статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом при сокращении численности или штата.

10.8. Профсоюз и работодатели предусматривают в коллективных договорах гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата для работников организации в первые два года работы после окончания обучения для

выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

**XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Права и гарантии деятельности районной, первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, коллективным договором, Уставом муниципальной образовательной организации, настоящим Соглашением.

11.2. В случаях возникновения разногласий по поводу выполнения настоящего Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов профсоюза.

11.3. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза, а также других работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы на счет районной организации Профсоюза.

11.4. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, по которым такое участие является обязательным.

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

Вышеуказанное положение распространяется на работников - членов Профсоюза.

11.5.Работодатели муниципальных образовательных организаций принимают с учетом мотивированного мнения профсоюзных организаций образовательных организаций:

режим работы всех категорий работников;

распределение учебной нагрузки;

расписание занятий;

установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;

распределение выплат стимулирующего характера;

очередность предоставления отпусков;

должностные обязанности работников;

привлечение работников к сверхурочным работам;

проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников.

11.6. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве

делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом.

11.7.Стороны согласились с тем, что работодатели:

11.7.1.Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций в образовательных организациях, как законных представителей интересов работников.

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

11.8. Стороны договорились включать представителя районной организации Профсоюза в состав:

рабочих групп по подготовке нормативно – правовых актов, относящихся к сфере образования;

Советаотдела образования;

районной аттестационной комиссии;

комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

конкурсных и экспертных комиссий по отбору муниципальных образовательных организаций, работников на соискание президентского и губернаторского грантов.

11.9. Стороны рекомендуют совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участия педработников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

11.10. Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

11.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение 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.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

11.12. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации

в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

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

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя, конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, трудовым договором (ст.377 ТК РФ).

11.14. Содействуют выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и электронной почты образовательных организаций, для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, создания страниц профсоюзных организаций на сайтах образовательных организаций.

11.15. Не препятствуют:

- правовым, техническим инспекторам труда, в том числе внештатным, областной организации Профсоюза, Суражской районной организации профсоюза осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

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

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

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

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

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

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций производится со счетов образовательных организаций

одновременно с перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

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

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

платы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном абзацем вторым настоящего пункта.

11.19. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.20. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

11.21. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

**XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.**

Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации обязуются:

12.1. Содействовать реализации настоящего соглашения и коллективных договоров.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций, улучшению условий труда и быта, организации оздоровления работников и членов их семей, с первоочередным правом членов Профсоюза.

12.5. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий работникам образования в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, муниципального органа власти и настоящим Соглашением.

12.6. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, и несчастных случаев на производстве.

12.7. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, представляемую Профсоюзу органами управления в сфере образования, законодательной и исполнительной власти.

12.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и ее работников.

12.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - трудовых прав и гарантий работников образования.

12.10. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

12.11. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей - членов Профсоюза образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих.

12.12. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах финансировать отраслевые городские конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, руководителей образовательных организаций, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

**XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.**

13.1. Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности Отраслевой районной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

13.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Советаотдела образования и доводится до сведения заинтересованных сторон.

13.3. Контроль за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, администрации образовательных организаций, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой районной комиссии.

13.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении.

13.5. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения

