

Председатель
Аксайской районной организации
Профсоюза



« 01 » 02.02.2021 г.

Начальник
Управления образования
Администрации Аксайского района



« 01 » 02.02.2021 г.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
АКСАЙСКОГО РАЙОНА И АКСАЙСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2021-2024 ГОДЫ**

Территориальное отраслевое соглашение прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 323/22-30 от 10.02.22 г.

2021 год

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
АКСАЙСКОГО РАЙОНА И АКСАЙСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2021-2024 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений и организаций Аксайского района (в дальнейшем – муниципальные образовательные учреждения).

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях Аксайского района, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в системе муниципальных образовательных учреждений, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях, при заключении трудовых договоров с работниками муниципальных образовательных учреждений и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение рекомендуется применять при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях.

Настоящее 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», и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также на трехстороннем соглашении между координационным советом профсоюзов района, объединением работодателей и Администрацией района.

1.2. Соглашением определены социальные гарантии работников муниципальных образовательных учреждений, и оно не ограничивает права муниципальных учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Аксайская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Организация Профсоюза) – от имени работников;

Управление образования Администрации Аксайского района (в дальнейшем – УОА АР) – орган исполнительной муниципальной власти.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных учреждений, в которых имеются первичные профсоюзные организации, и их работодателей.

1.5. Организация Профсоюза и ее первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, полномочными представителями работников учреждений образования Аксайского района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Непосредственно в учреждениях образования регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

Отраслевые соглашения, заключаемые на территориальном уровне, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В отраслевом соглашении, заключаемом на территориальном уровне, коллективном договоре организации могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Уведомительная регистрация отраслевых территориальных соглашений, коллективных договоров организаций осуществляется после их правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

1.7. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8. 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 действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются районной отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

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

1.10. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует **3 года**. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет (ст. 48 ТК РФ).

1.11. 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.

1.12. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, муниципальных образовательных учреждений, первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайтах Аксайской районной организации Общероссийского Профсоюза образования и Управления образования Администрации Аксайского района в двух недельный срок после его подписания.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Создать рабочую группу для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.3. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях и совещаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.4. Предоставлять друг другу информацию о проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих

нормы трудового права и оплаты труда.

2.5. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений, представителям работодателей осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзовым органам порядок подготовки, прохождения и издания локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.6. Организовать проведение районных семинаров-совещаний по вопросам социального партнерства.

2.7. Способствовать участию образовательных организаций в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»

2.8. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально – партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и охват профсоюзным членством.

2.9. В целях контроля за выполнением Соглашения:

2.9.1. Рассматривать отчет о выполнении Соглашения на совместном заседании с участием руководства УОА АР и Президиума районного Совета Профсоюза не реже одного раза в год. Принятое решение доводить до сведения образовательных учреждений Аксайского района, работодателей, первичных организаций Профсоюза.

2.9.2. Ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в средствах массовой информации.

2.9.3. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес районной отраслевой комиссии.

2.9.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15- дневный срок.

2.9.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения разрешать путем взаимных консультаций, в том числе в рамках созданной рабочей группы.

2.9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.10. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально – партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и охват профсоюзным членством.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны Соглашения обязуются совместно:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования района и принимать меры по погашению образовавшейся задолженности.

3.3. Содействовать соблюдению трудового законодательства, в том числе в вопросах:

1) охраны труда в учреждениях образования;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей учреждений образования;

3) проведения периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) перехода на электронные трудовые книжки.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти района для решения следующих вопросов:

•совершенствование условий оплаты труда работников образования;

•включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

•принятия мер по недопущению образования задолженности по компенсациям и льготам работникам учреждений образования;

•санаторно-курортное лечение работников образования;

•выделения дополнительных финансовых средств на ежегодную выплату педагогическим работникам образовательных учреждений для организации отдыха и лечения.

3.5. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям при составлении ежегодных смет расходов в соответствии с коллективным договором предусматривать средства на премирование, выплату доплат и надбавок работникам на основании требований, установленных нормативными правовыми актами Администрации Аксайского района.

3.6. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям, имеющим внебюджетные средства, предусматривать локальными нормативными актами, регулирующими порядок расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и коллективным договором выплаты педагогическим работникам на отдых и лечение.

4. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждений образования области, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

4.2. Принимать меры по кадровому обеспечению муниципальной системы образования, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образования при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательных учреждений в данных специалистах.

4.3. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства.

4.4. Совместно с методической службой, советом молодых педагогов активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности, а также содействовать их научной деятельности (участие в научных и научно-практических конференциях, публикация трудов).

4.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзовым организациям с целью поддержания молодых педагогов и воспитателей предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет их работы.

4.6. В целях комплексного решения проблемы закрепления молодых педагогических кадров содействовать работе созданного на муниципальном уровне совета молодых учителей и воспитателей, с участием районной организации профсоюза, методической и социально-психологической служб.

4.7. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в образовательных учреждениях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантит и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

4.8. Соблюдать права работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при реорганизации и ликвидации учреждений образования.

4.9. При заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях предусматривать разделы по защите социально экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, вопросы:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях,

определяемых коллективными договорами;

- повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области;
- обеспечения гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Рекомендовать аналогичные действия при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

5.2. Трудовой договор с работниками муниципального образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

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

5.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

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

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8. Трудовой договор работника муниципального образовательного

учреждения с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.9. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

5.10. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре организации.

5.11. Работодатель не вправе требовать от работника муниципального учреждения образования выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Стороны исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.13. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом муниципального учреждения образования, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

-формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников и представлять их для хранения в информационных ресурсах ПФ РФ.

5.14.Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза :

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками ;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

5.14. УО ААР и организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений Аксайского района производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области", постановлением Администрации Аксайского района от 06.04.2021 № 177 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Аксайского района, подведомственным управлению образования Администрации Аксайского района», трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно правовыми актами Ростовской области и Российской Федерации.

6.2. Заработная плата работникам муниципальных образовательных учреждений выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

6.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организаций, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организаций регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников. По должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

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

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в муниципальных учреждениях образования, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- обеспечения повышения реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений образования и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочная работа оплачивается сверх МРОТ;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании областных учреждений образования;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела установленных законодательством;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных)

обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

6.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывают основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность.

6.3.4. Учитывают размер оплаты труда работника в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени в соответствии с законодательством.

6.3.5. Осуществляют оплату труда работников за работу в ночное время, переработку, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, итогов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством с указанием конкретных размеров доплат в локальных нормативных актах.

6.3.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22:00 до 06:00) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) рассчитанного за 1 час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, работу (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.3.7. Переработка рабочего времени воспитателя, помощников воспитателя, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.3.8. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Обязательства организации Профсоюза:

6.4. Определять контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;
- за наличием в образовательных учреждениях локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласованных с выборным

профсоюзовым органом первичной организации Профсоюза;

- за своевременностью выплаты заработной платы;
- за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов в части установления режима работы работников образовательных учреждений в Аксайском районе;
- за соблюдением иных нормативных правовых актов Аксайского района, Ростовской области и Российской Федерации; требований ТК РФ.
- за соблюдением выполнения требований Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»

6.5. При выявлении фактов несоблюдения законодательства и нарушения прав работников муниципальных образовательных учреждений по социально-трудовым и связанных с ними экономическим и социальным вопросам информировать УOA АР и вносить предложения о мерах по устранению выявленных нарушений.

6.6. Проводить анализ выполнения трудового законодательства в части оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Аксайского района.

Совместные обязательства сторон:

6.7. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в муниципальных учреждениях образования, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

6.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, предусмотренного трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

6.9. Организовывать контроль за исполнением нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, и использованием фонда оплаты труда в образовательных учреждениях.

6.10. Организовывать и осуществлять контроль за использованием бюджетных средств, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации в части повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами.

6.11. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений по вопросам планирования рабочего времени, оплаты труда и аттестации работников образовательных учреждений.

6.12. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативно правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

6.13. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашений по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.14. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной оплаты.

6.15. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организации высшего и среднего профессионального образования производить выплату надбавки молодым специалистам, а также предусматривать в коллективном договоре доплату их наставникам при наличии финансовых возможностей.

6.16. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно - эпидемиологических требований (САНПИН) к условиям и организации обучения в общеобразовательной учреждении и к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольно-образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно в коллективных договорах.

7. Рабочее время и время отдыха

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

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется законодательством Российской Федерации, а именно ст. 333 ТК РФ и п.п.5-7 ст.47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с Положением

об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения отдельных мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими показаниями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.4. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые краткосрочные отпуска 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, супруга, супруги - 3 календарных дня»-

7.5. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников дошкольных групп.

Работодатели обеспечивают создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций».

7.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний

период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.7. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной организации Профсоюза. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

7.10. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.11. Работникам с ненормируемым рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормируемый рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения 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 фонда оплаты труда.

7.12. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

7.13. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (определяется специальной оценкой условий труда), обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

7.14. Учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств экономии, которые присоединяются к основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (Собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больным членом семьи, смерть членов семьи и др. уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

7.15. Педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.16. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для

выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

7.18. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" при наличии таких перерывов учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования.

7.19. Предоставлять работникам – женщинам, проживающим на селе, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

7.20. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России, устанавливающим порядок определения учебной нагрузки.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

7.21. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработка плата, установленная при тарификации.

7.22. По согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза может вводиться локальным нормативным актом режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего трудового законодательства.

7.23. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

7.24. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.25. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования Ростовской области.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

8.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе на:

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

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

8.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов, если это предусмотрено локальным нормативно-правовым актом учреждения образования из фонда стимулирующих выплат.

8.3. Осуществлять контроль в части обеспечения мер социальной поддержки работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках, поселках городского типа, в том числе перешедшим на пенсию, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

8.4. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

8.5. Осуществлять оплату труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер – преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.6. УО ААР и организация Профсоюза в коллективных договорах муниципальных учреждений образования рекомендует предусмотреть следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действий квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительности болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.7. Стороны считают, что:

8.7.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.7.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)"
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

8.8. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.8.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

8.8.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей;

За счет бюджетных ассигнований бюджета Ростовской области, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Ростовской области

8.9. *Обязательства организации Профсоюза:*

Работникам муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, выплачивается денежная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение в размере, установленном программой «Оздоровление членов Профсоюза».

9. Охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. УО ААР:

9.1.1. Осуществляет контроль руководителей образовательных учреждений по обеспечению условий и охраны труда, в том числе в части:

- создания и функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проведения предварительных (при поступлении на работу) периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучения и сдачи зачетов по санитарному минимуму, оплаты личных санитарных книжек;
- обеспечения работников сертифицированными спецодеждой и специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезжирающими средствами в соответствии с установленными нормами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;
- предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.2. Содействует созданию в муниципальных образовательных учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

9.1.3. Организует обучение по охране труда руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда муниципальных образовательных учреждений в образовательных организациях, имеющих соответствующую лицензию.

9.1.4. Ежегодно (не позднее 31 января) информирует районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затраченных на проведение специальной оценки условий труда (далее СОУТ), приобретение спецодежды других средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Совета УОА АР и Совета профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма.

9.1.6. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных образовательных учреждений при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

9.1.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности руководителей подведомственных учреждений, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

9.1.8. Рекомендует руководителям образовательных организаций предусматривать средства на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников; аттестацию рабочих мест; приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

9.1.9. Рекомендует руководителям образовательных организаций использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части сумм возврата страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации с целью использования их на улучшение условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров; а также ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников. Предоставляют два оплачиваемых дня в году для прохождения диспансеризации предпенсионеров, остальные сотрудники - один день в два года, по согласованию с работодателем.

9.2.Организация профсоюза:

9.2.1. Создает техническую инспекцию труда в районной организации, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, возглавляемую внештатным техническим инспектором труда профсоюза.

9.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

9.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, избранию уполномоченных по охране труда выборных органов профсоюзных организаций.

9.2.4. Выделяет денежные средства на обучение внештатного технического инспектора труда Профсоюза на семинарах, проводимых областным комитетом Профсоюза, организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов на районных семинарах.

9.2.5. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным организациям Профсоюза, УОА АР в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса..

9.2.6. Проводит совместно с УОА АР конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

9.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.8. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.2.9. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

9.2.10. Принимает участие в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового), со смертельным исходом, произшедшего с работником образовательной организации.

9.3.Руководители муниципальных образовательных учреждений:

9.3.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст.226 ТК РФ и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание муниципального учреждения образования (конкретный размер определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда).

9.3.2. Создают службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводят должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возлагают на одного из заместителей.

9.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в образовательной организации.

9.3.5. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек. Предоставляют два оплачиваемых дня в году для прохождения диспансеризации предпенсионеров, остальные сотрудники - один день в два года, по согласованию с работодателем.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом 17.09.1998г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» обеспечивают проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

9.3.6. Обеспечивать работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.7. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.3.8. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.3.9. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Обеспечивают проведение СОУТ с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении. СОУТ вновь организованных рабочих мест проводят в течение 12 месяцев после ввода их в эксплуатацию.

9.3.11. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организовывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.12. Организуют обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организуют проверку знаний на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.3.13. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.14. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20%.

9.3.15. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.16. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.3.17. Обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

9.3.18. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.3.19. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.20. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными в соответствии Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором.

9.3.21. На время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохраняют за ним место работы, должность и осуществлять оплату в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

9.3.22. Ежегодно в ноябре месяце заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

9.3.23. Назначают лицо ответственное за электрохозяйство.

9.4. Профсоюзные организации образовательных учреждений:

9.4.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.4.3. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

9.4.4. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.4.5. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

9.4.6. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

9.4.7. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

9.4.9. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.10. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной,

экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора труда или уполномоченного (доверенным лицом) по охране труда профсоюзной организации вносить представление руководителю образовательного учреждения, в УОА АР о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны Соглашения обязуются:

9.5.1. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

9.5.2. Организовывать проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», Дней охраны труда, семинаров.

9.5.3. Организовывать проведение комплексных целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчетов руководителями этих организаций.

9.5.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

9.5.5. Содействовать выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, выданных работодателям, по устраниению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Обязательства УО ААР:

10.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

10.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах муниципальных учреждений образования, а также организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

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

10.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, а также к награждению ведомственными и отраслевыми наградами, в соответствии с установленными квотами и с учетом мнения организации Профсоюза. Принятие решения о представлении к награждению ведомственными и отраслевыми наградами в учреждениях образования области осуществляется по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

10.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала муниципальных учреждений образования, создание безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

10.1.6. Информирует организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников муниципальных учреждений образования, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

10.1.6. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

10.1.7. Рекомендует органам управления образованием муниципальных образований, образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

10.2. *Обязательства организации Профсоюза:*

10.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников муниципальных учреждений образования организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства.

10.2.2. В целях анализа кадрового состава образовательных организаций по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт районной организации.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Стороны договорились:

11.1. Считать, что права и гарантии деятельности районной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности",

Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

Деятельность профсоюзных организаций признается значимой.

11.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности. Оказывать содействие учреждениям при создании профсоюзных организаций, в которых они ранее не имелись.

11.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

11.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, и муниципальных образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального и районного отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

11.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

11.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

11.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам районной организации Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

Рекомендовать в соответствии с коллективными договорами, в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам первичных организаций принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективными договорами. Руководителям

образовательных учреждений рекомендовать выполнять вышеназванные условия. Предусматривать на сайте образовательного учреждения раздела, посвященного деятельности профсоюзной организации, содержащего права и гарантии членов Профсоюза.

11.9. Рекомендовать образовательным учреждениям, имеющим внебюджетный счет, отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном коллективным договором, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.10. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и Соглашением прав.

11.11. Предоставлять профсоюзовым органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

11.12. 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 членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы работников на счета профсоюзных органов. Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Не принимать в бухгалтерии заявления о прекращении отчисления профсоюзных взносов без подписи председателя первичной профсоюзной организации.

11.13. Содействовать профсоюзовым органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.14. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников – членов выборного органа первичной организации Профсоюза без предварительного согласия (учета мнения) данного органа, а руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза и его заместителей – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.15. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в муниципальном образовательном учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников образовательных учреждений и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.16. Члены выборных органов Профсоюза, неосвобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с ч. 3 ст. 374 ТК РФ.

11.17. Стороны признают предусмотренные ст.ст. 374-376 ТК РФ дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы).

11.18. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность срок действия квалификационной категории, присвоенной ранее по результатам аттестации, продлевается на один год.

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

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

11.20. УОА АР принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

12. Обязательства Организации профсоюза

Организация профсоюза и первичные организации:

12.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

12.5. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

12.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации Ростовской области, Аксайского района, настоящим Соглашением.

12.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и их работников.

12.8. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами Законодательного собрания Аксайского района в

разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

12.9. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

Председатель
Аксайской районной организации
Общероссийского Профсоюза
образования

Г.Я. Сергеева



Начальник
Управления образования
Администрации Аксайского
района

А.К. Кучеренко



**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним **ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ АКСАЙСКОГО РАЙОНА И АКСАЙСКОЙ РАЙОННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2021-2024 ГОДЫ**

(полное наименование организации)

реестровый № 18965

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 10.02.2022, регистрационный № 323/22-3 О .
(дата регистрации)

Заместитель министра

А.А. Харахашян