СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Аннинского муниципального района Воронежской области и Аннинской районной организацией Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ на период с 01.12. 2020г. по 30.11.2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Аннинского муниципального района Воронежской области и Аннинской районной организацией Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ на период с 01.12.2020г. по 30.11.2023г.

І. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение между администрацией Аннинского муниципального района Воронежской области и Аннинской районной организацией Воронежской области профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций и иных организаций, подведомственных администрации Аннинского муниципального района Воронежской области.

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

Настоящее Соглашение основывается на действующем законодательстве Российской Федерации.

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

Условия коллективных договоров, ухудшающих положение работников, по сравнению с действующим Соглашением не действительны и не подлежат применению.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Администрация Аннинского муниципального района Воронежской области (далее – Администрация Аннинского муниципального района) – от имени работодателей и их представителей;

Аннинская районная организация Воронежской области профессионального союза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз) – от имени работников.

- 1.3. Соглашение распространяется на всех работников образовательных организаций и иных организаций (далее организаций), работодателей, подведомственных администрации Аннинского муниципального района и входящих в состав Аннинской районной организации Воронежской области профессионального союза работников народного образования и науки РФ.
- 1.3.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством РФ.
- 1.3.2. Работодатель не вправе включать в трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.
- **1.4.** Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновных в нарушении или

невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.5. В Соглашение могут вноситься изменения и дополнения по взаимной договоренности.

Каждое предложение должно быть рассмотрено другими сторонами в 10-дневный срок и дан мотивированный ответ. При всяком пересмотре Соглашения условия труда не могут быть ухудшены.

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

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательных организаций и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

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

- **1.7.** Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- **1.8.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

- **1.9.** В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.
- **1.10.** Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до администраций организаций и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.
 - **1.11.** Соглашение вступает в силу с **01.12.2020 г. и действует по 30.11.2023 г.**

II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

- **2.1.** Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения положения работников администрация Аннинского муниципального района и Профсоюз договорились:
 - 2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.
- 2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация Аннинского муниципального района:

- 2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с Бюджетным кодексом РФ (в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными бюджетом Аннинского муниципального района Воронежской области).
- 2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии руководителей образовательных организаций Аннинского муниципального района Воронежской области.
- 2.2.4. Информирует Профсоюз о проектах нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 2.2.5. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, других документов, относящихся к сфере трудовых и социальных отношений в системе образования.

Учитывает мнение Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

- 2.2.6. В соответствии со ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социальнотрудовым вопросам.
- 2.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.8. Рекомендует организациям:

- применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников;
- принимать локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав и условий труда работников, по согласованию с профсоюзным комитетом;
- обеспечивать учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по изменению типа существующей организации;
- включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.
- 2.2.9. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, об их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1.Обеспечивает:

- представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций;
- участие представителей Профсоюза в составе аттестационных комиссий по проведению аттестации работников и руководителей организаций.
- 2.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах:
 - заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
 - организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;
 - оплаты труда;
 - предоставления льгот и компенсаций;

- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха.
- 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах организаций.
- 2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение и коллективные договоры.
- 2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договоренности.
- 3.1.2. Представлять друг другу информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.
- 3.1.3. Совершенствовать систему взаимодействия, консультаций (переговоров) и информационного обмена по вопросам формирования и реализации социально-экономической политики в отрасли, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.
- 3.1.4. Содействовать заключению коллективных договоров и соглашений на территории района, их уведомительной регистрации в органах по труду.
- 3.1.5. При заключении коллективных договоров в организациях не допускать снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в Соглашении.
- 3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.1.7. Содействовать созданию профсоюзных организаций в учреждениях и организациях.
- **3.2.** Администрация Аннинского муниципального района и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным организациям из бюджетов различных уровней и принимают меры по её ликвидации.
- 3.3. Администрация Аннинского муниципального района способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

IV. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, коллективными договорами, заключаемыми в организациях.

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

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

4.2.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

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

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК Р Φ).

4.2.3. При заключении трудового договора с работником Работодатель:

- обязан ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации;
- направляет работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.
- 4.2.4. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.3. Стороны договорились:

- 4.3.1. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам;
- 4.3.2. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату:
 - выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
 - в исключительных случаях выходного пособия в размере, определенным коллективным договором при прекращении Трудового договора по соглашению сторон (п.1 ст.77 ТК РФ);

- 4.3.3.Способствовать формированию в организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 4.3.4.Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по исполнительной **УПОЛНОМОЧЕННЫХ** органов власти государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата на время исполнения ими одновременном обязанностей при предоставлении указанных законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

4.4. Работодатели при распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывают:

4.4.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым и коллективным договорами, графиком сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий.

- 4.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Минобрнауки России № 1601 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 4.4.3.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.
- В организациях дополнительного образования для детей уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.
- 4.4.4. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника.

- 4.4.5. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию профкома.
- 4.4.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.4.7. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классе.
- 4.4.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
- **4.5.** Стороны договорились не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников, до окончания учебного года по этим причинам.
- **4.6.** Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, а также в свободное от работы время вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, установленном трудовым договором.

4.7. При уточнении нагрузки на новый учебный год, установления компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением, учитывается мнение профсоюзного органа (ст. 372, 144 ТК РФ).

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

- 5.1.1. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
 - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации (принцип адекватности);
 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип демократичности).
- 5.1.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:
 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
 - при установлении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными и государственными знаками отличия со дня присвоения, награждения.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

В случае если в организации образования не проведена специальная оценка условий труда, для данной цели применяют Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичные Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611 (приложения 1,2).

С 1 февраля 2002 года статьей 147 ТК РФ установлен минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, максимальный размер доплат за указанные условия труда не установлен.

Размеры доплат работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы

в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

- 5.1.5. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в размере от 5% до 20%, в зависимости от количества членов профсоюза, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормы.
- 5.1.6. Принимать меры по совершенствованию отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях.
- 5.1.7. Профсоюз вправе проводить мониторинг действующих систем оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, включая вопросы соблюдения работодателями порядка изменения обязательных условий трудовых договоров.
- 5.1.8. В целях повышения социального статуса молодых специалистов образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям в Положении об оплате труда устанавливать в течение 5 лет коэффициенты к оплате за фактическую нагрузку учителя в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах	0,20
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах	0,25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в сельских населённых пунктах	0,25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в государственные организаций образования, расположенные в сельских населённых пунктах	0,30

- 5.1.9. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачиваются:
 - в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, заработная плата за фактическое число часов;
 - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
 - в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, заработная плата, установленная при тарификации.

- 5.1.10. Учителям 1- 4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.
- 5.1.11. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.
- 5.1.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.1.13. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, или в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ с вредными условиями труда, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, в ночное время), по соглашению сторон производятся соответствующие доплаты, но не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

5.2. Стороны рекомендуют работодателям:

- 5.2.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера организациями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закреплять это в коллективных договорах, соглашениях, в положении об оплате труда.
- 5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за застрахованных лиц страховые взносы в Пенсионный Фонд (Федеральный закон от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации, ст. 14).
- 5.2.3. В случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, заработная плата работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается в полном размере.
- 5.2.4. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными и государственными наградами, что закрепляется в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

5.3. Стороны принимают необходимые меры:

- 5.3.1. По обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
- 5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:
- 5.4.1.. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

- 5.4.2. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
- 5.4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

- 5.4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).
- 5.4.5.~B случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).
- 5.4.6.Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется 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, тренерпреподаватель старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- 5.4.7.Оплата труда педагогического работника, замещающего отсутствующего педагогического работника, как временно отсутствующего, так и при наличии вакансии, производится с учетом уровня его квалификации.

5.5. Администрация Аннинского муниципального района и Профсоюз принимают необходимые меры:

- 5.5.1. Для обеспечения своевременной выплаты в организации заработной платы.
- 5.5.2. По обеспечению перечислений членских профсоюзных взносов, по заявлению работника, из заработной платы членов Профсоюза на счет районной организации Профсоюза безналичным способом и бесплатно.
- **5.6.** Стороны предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая:
 - недопущение работодателем какой бы то ни было дискриминации работников различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - гарантии по оплате труда работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по уровню средней заработной платы педагогических работников, определяемому в соответствии с решениями органов государственной власти;
 - определение размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы, премий, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
- **5.7.** За выполнение дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, производить в установленном порядке дополнительную оплату, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам организаций устанавливать соответствующие выплаты.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1.Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

- 6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России № 1601 и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения олимпиады, работы в пришкольных лагерях, дежурств, спортивных мероприятий и в других случаях, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему 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.

- 6.1.4.Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 6.1.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

- 6.1.7.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.
- 6.1.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

6.1.9. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

- 6.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).
- **6.3.** Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

- **6.5.**Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8.08.2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
- 6.5.1. Длительный отпуск руководителю (заведующему) образовательной организации оформляется распоряжением Главы администрации Аннинского муниципального района Воронежской области.
- 6.5.2. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, оплата за счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Соглашением, определяются коллективным договором.
- 6.5.3.Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск (по заявлению работника) подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.
- 6.5.4. По соглашению сторон часть длительного отпуска может быть перенесена на другой срок.
- 6.5.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

VII. Охрана труда

7.1. Администрация Аннинского муниципального района и Профсоюз договорились:

- 7.1.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в организациях.
- 7.1.2. Рекомендовать организациям выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, использование данных средств отражается в коллективных договорах и соглашениях.
- 7.1.3. Систематически обучать руководителей организаций, профсоюзный актив и уполномоченных по охране труда и осуществлять проверку их знаний требований охраны труда.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой

документацией, оказывает им методическую помощь, организует и проводит семинары, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

- 7.2.2. Совместно с профсоюзными органами на местах обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.
- 7.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкомов.
- 7.2.4. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в образовательных организациях.
- 7.2.5. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических (внештатных) инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- 7.2.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах власти, в суде.
- 7.2.7. Обеспечивает обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.
- 7.2.8. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.
- **7.3.** Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4. Стороны рекомендуют работодателям:

7.4.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда на начало учебного года.

- 7.4.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств, выделяемых на противопожарную профилактику.
- 7.4.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.4.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 7.4.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.4.6. Создавать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома данной организации.
- 7.4.7. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

- 7.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями (Перечни работ, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, и Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 644), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.
- **7.6. Администрация Аннинского муниципального района** обеспечивает за счёт средств бюджета:
 - прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников организаций в установленном законодательством порядке;
 - работников организаций медицинскими книжками;
 - проведение обучения по санитарному минимуму;
 - проведение специальной оценки условий труда;
 - планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
 - обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Администрация Аннинского муниципального района:

- 8.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.
- 8.1.2. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.
- **8.2. Районная организация Профсоюза** представляет интересы работников при изменении типа, организационно-правовой формы организации, ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

- 8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.
- 8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.
- 8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.
- 8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:
 - обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

- 8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.
- 8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней в организации.
- 8.4.3. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и других категорий педагогических работников.
- **8.5.** Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:
 - проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
 - обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
 - недопущению увольнения работников, предпенсионного возраста;
 - определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны согласились:

- 9.1.1. Организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзными комитетами Положения о порядке формирования и использования фонда доплат и надбавок, внебюджетных средств, а также экономии фонда оплаты труда.
- 9.1.2. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).
- 9.1.3. Одному из родителей предоставляется ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми инвалидами до достижения ими 18 лет (за счет средств социального страхования).
- 9.1.4. Направлять педагогических и руководящих работников образовательных организаций на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

9.2. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

- 9.2.1.Предоставлять право председателю профсоюзного комитета использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.
- 9.2.2.Предоставлять в каникулярное время не менее 3 рабочих дней дополнительного оплачиваемого отпуска председателям профсоюзных организаций в соответствии с коллективными договорами организаций.
- 9.2.3.Предусматривать в коллективных договорах организаций размер ежемесячных доплат наставникам молодых специалистов.

9.2.4.Сохранять результаты аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую.

9.2.6.В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатели осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.
- 9.2.7.Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности.
 - 9.2.8. Детям работников образовательных организаций предоставляется скидка на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

9.3. Профсоюз:

- 9.3.1. По ходатайству профсоюзных комитетов образовательных организаций обращается с представлениями в администрацию района по вопросам оказания материальной помощи наименее социально защищенным работникам, ветеранам образования.
- 9.3.2. В индивидуальном порядке оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты их труда и другим вопросам применения Трудового кодекса РФ.
- 9.3.3. Осуществляет контроль за своевременным обеспечением заработной платы работников образования, выполнением администрацией всех уровней действующего Соглашения.

9.4. Администрация Аннинского муниципального района и Профсоюз рекомендуют организациям предусмотреть в коллективных договорах:

- Осуществление единовременной денежной выплаты в размере одного должностного оклада к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет.
- В образовательной организации, в рамках коллективного договора, может быть установлен иной порядок поощрения работников.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:

10.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

- 10.2.2. Содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций.
- 10.2.3. Не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 10.2.4. Предоставляют профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим, жилищно-бытового обслуживания.
- 10.2.5. Предоставляют выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 10.2.6. Признают право профсоюзного комитета осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.2.7. Принимают решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.
- 10.2.8. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Аннинской районной организации Профсоюза средств в размере 1% от заработной платы работника. Перечисление средств производится безналичным способом, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 10.2.9. Членов профсоюзного комитета включают в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению спецоценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.2.10. Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации, профгруппорги - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

- 10.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителями профсоюзных органов и их заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.
- 10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.3.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются приказом работодателя от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 10.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 10.3.6. Работа в должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их карьерном росте.
- 10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:
- 10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

10.5. Стороны согласились:

- 10.5.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.5.2. Членов профсоюза освобождать от основной работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы на время участия в мероприятиях, проводимых районной (областной, центральной) организацией Профсоюза.

- 10.5.3. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в размере от 5 % до 20%, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормы.
- 10.5.4. Педагогическим работникам образовательных организаций выплачивается единовременная материальная помощь в связи с выходом на пенсию в сумме должностного оклада.

10.6. Стороны рекомендуют работодателям:

- **10.6.1.** Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации при:
 - привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
 - составление графиков сменности, расписаний занятий;
 - разделение рабочего дня на части;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - утверждение графиков отпусков;
 - установление системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
 - утверждение формы расчетного листка;
 - установление различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих выплат и надбавок;
 - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
 - установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
 - установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
 - определение систем нормирования труда;
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
 - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
 - применение дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
 - установление форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
 - определение порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
 - принятие локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения и др.
- 10.6.2. Сохранять до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию;
- 10.6.3. В случае истечения срока действия имеющейся квалификационной категории сохранять постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на один год в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644;
- пребывания в заграничной командировке, при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение года по прибытию из заграничной командировки;
- длительного лечения (не менее четырех месяцев);
- в течение года до увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту.
- 10.6.4. Сохранять постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за имеющуюся квалификационную категорию (в случае истечения срока ее действия) до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае подачи педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию;
- 10.6.5. Сохранять выплату постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника за ранее имеющуюся квалификационную категорию на период до двух лет:
 - с момента выхода работника на работу (если квалификационная категория закончилась в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком);
 - с момента окончания действия квалификационной категории (если она заканчивается в течение года с момента выхода работника из отпуска по уходу за ребенком).

10.6.6. Сохранять квалификационную категорию при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой	Должность, по которой может учитываться
присвоена	квалификационная категория, присвоенная по должности
квалификационная	указанной в графе 1
категория	
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу
организатор основ	«Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной
безопасности	подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные
жизнедеятельности,	должностные обязанности
допризывной подготовки	
Учитель трудового	Инструктор по труду
обучения (технологии)	
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от
учитель-логопед	преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных
	(коррекционных) образовательных организациях для детей с
	отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования
	(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной
	работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
общеобразовательной	
организации,	
преподаватель	
учреждения среднего	
профессионального	
образования	

Преподаватель детской	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель
музыкальной,	учреждения среднего профессионального образования
художественной школы,	
школы искусств	
Преподаватель	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учреждения начального	
или среднего	
профессионального	
образования	
Учитель	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и
общеобразовательной	среднего профессионального образования
организации	

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а также в случае, когда по должностям, по которым у работника имеется квалификационная категория, применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель и др.) или наоборот.

10.7. Администрация Аннинского муниципального района:

- 10.7.1. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.
- 10.7.2. Создает условия для представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и коллективных договоров.
- 10.7.3. Содействует деятельности Аннинской районной организации Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставляет в бесплатное пользование помещение с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, транспортными средствами и телефонную связь.
- 10.7.4. Предоставляет Аннинскому районному комитету Профсоюза безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.
- 10.7.5. Предоставляет Аннинскому районному комитету Профсоюза (путём включения его в перечень организаций, определённых для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.
- 10.7.6. Гарантирует участие представителей Аннинского районного комитета Профсоюза в работе аттестационных комиссий всех уровней.
- 10.7.7. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 10.7.8. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.
- 10.7.9. Содействует профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности

Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

XI. Молодежная политика

- 11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:
 - проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
 - развитие творческой активности молодежи, в том числе и молодых специалистов;
 - обеспечение их правовой и социальной защищенности;
 - активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
- 11.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, содержащие в том числе положения по:
 - организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
 - закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 5 лет:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	0,20
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	0,25
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,25
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,30

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;
- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при следующих условиях:
- а) наличию рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;

- б) участию в конкурсах профессионального мастерства;
- в) наличию документов об обучении в Школе молодого педагога на базе Учебнометодического центра Воронежской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- г) участию в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.
 - осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;
 - проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установлению наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами;
 - введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций;
 - предоставлению молодым специалистам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области и настоящим Соглашением;
 - предоставлению два дополнительных оплачиваемых дня к отпуску для самообразования.

XII. Контроль за выполнением Соглашения, ответственность сторон

12. Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Стороны совершенствуют механизм социального партнерства, содействуют заключению коллективных договоров в организациях и один раз в год на заседаниях трехсторонней комиссии рассматривают итоги этой работы.
- 12.2. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
 - 12.3. Настоящее Соглашение действует в течение трех лет со дня подписания.
- 12.4. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ Аннинского муниципального района ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

В н дв де в

«01» декабря 2020г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ АННИНСКОЙ районной ОРГАНИЗАЦИИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

О.А. Паринова

« 01» декабря 2020г.