Глава района - руководитель администрации МР «Корткеросский» _____(Сажин К.А.) М.П. «__» _____ 2023 г.	Начальник Управления образования администрации МР «Корткеросский» _____(Ярцева Н.В.) М.П. «__» _____ 2023 г.	Председатель Корткеросской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации _____(Михайлова Е.А.) М.П. «__» _____ 2023 г.

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по образовательным организациям Корткеросского района, подведомственным Управлению образования администрации МР «Корткеросский»

на 2024 — 2026 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Районное отраслевое соглашение по образовательным организациям Корткеросского района, подведомственным Управлению образования администрации МР «Корткеросский» (далее Соглашение) - правовой акт, устанавливающий обязательства сторон и общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Корткеросского района, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования - членов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

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

Соглашение устанавливает социальные гарантии работникам образования Корткеросского района и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

от имени членов Корткеросской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации – Корткеросская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Организация профсоюза);

от имени работодателя - Управление образования администрации МР «Корткеросский» (в дальнейшем - Управление);

от имени органов местного самоуправления - администрация МР «Корткеросский».

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций, имеющих первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Профсоюз, его первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями членов Профсоюза - работников образовательных организаций Корткеросского 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 (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности членов Профсоюза.

1.6. В образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между членами Профсоюза и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его 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 членов Профсоюза по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и районным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые сторонами изменения Соглашения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.7. В тех случаях, когда на членов Профсоюза - работников образовательных организаций в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

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

1.9. 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 трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

1.11. Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 и действительно по 31 декабря 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2025 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляет Профсоюз.

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

2. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения работников стороны

договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на районном и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, приоритетных направлений развития отрасли образования Республики Коми.

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Республики Коми о бюджете Республики Коми на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным общеобразовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Создает условия для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе районной аттестационной комиссии для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении района, педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.6. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом при разработке и принятии нормативных правовых актов Управления образования, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.7. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к

предмету настоящего Соглашения.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников образовательных учреждений.

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

2.3.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

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

2.3.5. Проводит экспертизу проектов законов и иных нормативных актов Управления образования, затрагивающих права и интересы работников образовательных учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. Направляет замечания и предложения в Управление образования, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

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

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных учреждений

2.3.9. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных смотров.

3. Развитие социального партнерства

3.1. Стороны договорились:

Профсоюз:

3.1.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников муниципальных организаций.

3.1.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.1.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

3.1.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций. Считать, что права и гарантии деятельности районной, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «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.

3.1.5. Имеет право проводить проверки в государственных учреждениях по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров (соглашения) при условии предварительного информирования работодателей и учредителя в установленном законодательством порядке.

Управление образования:

3.2.1. обеспечивает и контролирует выполнение руководителями образовательных организаций:

- соблюдение прав и гарантий профсоюзных организаций. В образовательных организациях работодатели по письменному заявлению работников, как являющихся, так и не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз),

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

- рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов;

- участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, освобождение 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;

- предоставление выборным органам районной (территориальной) и первичных организаций Профсоюза помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездное предоставление в пользование выборным органам районной (территориальной) организации Профсоюза оборудованного, отапливаемого, электрифицированного помещения (кабинета) и средств связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективными договорами образовательных организаций;

- предоставление в соответствии с коллективными договорами, территориальным отраслевым соглашением в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам 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;

- ежемесячное отчисление на счета профсоюзных органов денежных средств в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств.

3.2.2. Управление образования совместно с руководителями образовательных организаций обязуются:

- не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав;

- предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам;

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

Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в семидневный срок;

- предоставлять Профсоюзу информацию о вносимых в органы государственной власти Республики Коми, органы местного самоуправления: проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с Профсоюзом.

3.2.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от работы:

указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных

органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспектора труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в 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 коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством;

предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление сторонам полной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

Минимум необходимых работ в образовательном учреждении определяется соглашением сторон коллективного трудового договора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ в отрасли образования, утвержденных органами исполнительной власти федерального и республиканского уровня, по согласованию с соответствующими объединениями профессиональных союзов в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. В минимум необходимых работ в образовательном учреждении (филиале) не могут быть включены работы, не предусмотренные соответствующими перечнями работ.

Представители профсоюза, профсоюзные инспекторы труда в установленном законом порядке имеют право беспрепятственно посещать любых, у которых работают члены данного профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнение условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации; п.5 ст.11 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Профсоюз берет на себя обязательства уведомлять Министерство о вступлении руководителя муниципального учреждения в члены профсоюзной организации в течение 5 дней со дня вступления.

3.2.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной

деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на не определенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организаций, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Профсоюз берет на себя обязательства уведомлять Управление образования о вступлении руководителя образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, в члены профсоюзной организации в течение 5 дней со дня вступления.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

4.1.4. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником образовательной организации при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об

утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником образовательной (муниципальной) организации 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, 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 образовательной организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера 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, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором не могут применяться.

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

4.1.6. Работники образовательных организаций, реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки) руководителя образовательной организации определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей 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, 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;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.

вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4.2. Управление образования и Профсоюз рекомендуют 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 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

в коллективных договорах категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

4.3. Работодатели:

ведут пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек, профилактику заболеваний;

при условии финансовых возможностей и наличия соответствующей материальной базы создают условия для занятия физической культурой и спортом;

взаимодействуют при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

в зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализовывают комплекс мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников старшего поколения, в том числе предпенсионного возраста.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников образовательных организаций Корткеросского района производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, органов местного самоуправления.

5.2. Оплата труда учителей, преподавателей, 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, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с профкомами и закрепляются в коллективных договорах, положениях об оплате труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

спонсорской помощи, за аренду помещений и плату за проживание в общежитии, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь в случаях:

рождения детей

смерти самого работника, близких родственников;

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. 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. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8. Оплата труда в период карантина, приостановки работы образовательной организации по распоряжению контролирующих органов, актированных дней в связи с

5.4. В случае уменьшения у учителей образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказ Минобрнауки России 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».

5.4.1. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.5. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.5.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 5, 6 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 5, 6 настоящего пункта.

5.5.2. В соответствии с Положением об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, за исключением средств, поступивших в виде

лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

4) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательном учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

5) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

6) осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6.3. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива, и закрепляется в коллективном договоре, трудовом договоре.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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.

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.

6.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов более двух часов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям может предусматриваться

сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, производится в полном объеме. Оплата труда в полном объёме (без присутствия работников на рабочем месте) производится в случаях, представляющих опасность для здоровья работников и при низкой температуре в помещении. Пандемия.

Оплата труда педагогических работников производится 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 к Соглашению.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемой в связи с работой в районах Крайнего Севера.

5.9. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

6. Режимы труда и отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в государственном учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных согласно части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

1) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

2) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права

компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, локальным актом образовательной организации.

6.8. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.9. Работникам образования - женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;

2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

6.10. 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 - заработная плата, установленная при тарификации.

6.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию (с учетом мнения) Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели

до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится работодателем на другой срок, 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; по письменному заявлению работника и по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

6.12 При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, 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 при увольнении. Учителям и иным педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.13. Работникам образовательных организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, что оговаривается в трудовом договоре.

6.14. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств, и с учетом финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случае предъявления работником путевки на санаторно - курортное лечение.

6.15. Стороны договорились распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года на педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

7. Охрана труда

7.1. Управление образования в пределах своей компетенции:

- осуществляет контроль за обеспечением разработки, утверждения порядка обучения и проверки решений по охране труда работников подведомственных Управлению образования учреждений образования. В соответствии с наименованием профессий, перечнем видов работ, утвержденным работодателем, осуществляет методический контроль за обеспечением по разработке, проверке, пересмотру и утверждению инструкций по охране труда работников подведомственных Управлению образования учреждений образования;

- организует и осуществляет ведомственный контроль, координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций в области охраны труда;

- обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и

другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленным порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

-- осуществляет информационно-методическую поддержку руководителей и специалистов по охране труда подведомственных образовательных организаций;

- осуществляет контроль за образовательными организациями в совершенствовании работы, направленной на охрану труда, и обеспечение безопасных условий образовательного процесса;

- проводит 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;

- обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

8. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

8.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.2. Стороны договорились:

- разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников организаций;

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников организации в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100

работающих;

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в соглашениях всех видов и коллективных договорах организаций системы образования района.

8.3. Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и др.

8.4 Стороны подтверждают:

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

Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.4.2 Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.4.3.Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.4.4.Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.5. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

9. Социальные гарантии

Педагогические работники, работающие и проживающие в сельских населенных

пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством (ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации», ст. 47).

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Руководителям и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% тарифные ставки, оклады (должностные оклады) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами) руководителей и специалистов, работающих в образовательных организациях района, расположенных городских поселениях.

9.3. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

9.3.1. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течении трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.2.Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями и призерами республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагог-психолог России» «Учитель-дефектолог», победителями и призерами республиканского конкурса профессионального мастерства «Коми велодысь», лауреатами республиканского этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.3. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности осуществляется педагогическим работникам, ставшим победителями, призерами, лауреатами, дипломантам федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти.

9.3.4. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работников, награжденным ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации, Республики Коми, государственных наград Республики Коми за заслуги в области образования и

воспитания детей (педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность).

9.4. Установить оплату труда на уровне первой квалификационной категории победителям и лауреатам в муниципальном конкурсе «Самый классный классный». Оплата труда устанавливается сроком на один год.

10. **Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

10.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

10.2.3. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, необходимые нормативные документы другим социально-экономическим вопросам.

10.2.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.8. В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа производить, в том числе:

установление системы оплаты труда;

размеры повышения заработной платы в ночное время;

утверждение графиков отпусков;

применение систем нормирования труда;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

привлечение к сверхурочным работам;

разделение рабочего времени на части;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

массовые увольнения;

установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности;

другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

10.3.1. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.2. Председателям первичных профсоюзных организаций, работающим на общественных началах, устанавливается выплата стимулирующего характера согласно коллективного договора.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с

лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

10.5. Управление образования предоставляет по запросу Профсоюза нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

11. Работа с молодёжью

11.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования района, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов, стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2.С целью повышения статуса и популяризации деятельности советов молодых педагогов стороны договорились:

- содействовать созданию в районе и образовательных организациях советов, комиссий по работе с молодежью, советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

- привлекать представителей советов молодых педагогов района к текущей работе в Общественном совете при администрации района, в органах, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и выборных органах районной и первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования;

- обеспечивать информационную поддержку деятельности советов молодых педагогов района, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

11.3. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени, стороны рекомендуют:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их

направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.);

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

11.4. В целях профессионального становления молодых педагогов Управление образования содействует в пределах своей компетенции:

- организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенции в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов районной организации Профсоюза образования, образовательных организаций, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

11.5. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в республике;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов - первичных профсоюзных организаций).

12 Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно

руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение № 1 к Районному отраслевому соглашению по образовательным организациям Корткеросского района, подведомственным Управлению образования администрации МР «Корткеросский» на 2024-2024 годы

Рекомендации о закреплении в территориальных соглашениях и коллективных договорах положений 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, а также в других случаях

В территориальных соглашениях и коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

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, старший воспитатель, воспитатель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, старший вожатый	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности); **Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования (детских домов творчества, центров дополнительного образования)	Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)