Начальник Управления образования администрации Белгородского района

_____Бозина Н.А.

« 30 » декабря 2021 года

Председатель Белгородской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

_____Колесникова О.В.

« 30 » декабря 2021 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Управления образования администрации Белгородского района Белгородской области и Белгородской районной организации Белгородской региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2022-2024 годы

Администрация Белгородского района Белгородской области
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ

Коллективный договор
зарегистрирован
« 30 » 12 2021 г.
Регистрационный
№ 45
Подпись

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений и организаций, подведомственных Управлению образования администрации Белгородского района, первичных профсоюзных организаций, входящих в Белгородскую районную организацию Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

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

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях и организациях, находящихся в ведении Управления образования Белгородского района (далее - Организации), трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее-Стороны) являются:

- работники организаций, находящихся в ведении Управления образования Белгородского района (далее - Работники) в лице их полномочного представителя – Белгородской районной организации Белгородской региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация Профсоюза);

- работодатели организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Белгородского района (далее - Работодатели), в лице их полномочного представителя - Управления образования администрации Белгородского района (далее - Управление).

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления в силу.

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

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

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

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

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

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

1.4.4. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнения принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии Управления и Президиума районной организации Профсоюза и доводятся до сведения руководителей образовательных организаций первичных профсоюзных организаций учреждений.

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

1.5. Текст Соглашения размещается на официальном сайте Управления образования администрации Белгородского района: http:www.uobr.ru

1.6. Соглашение вступает в силу 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 года.

1.7. Соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется районной организацией Профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения Работников Управление и районная организация Профсоюза договорились:

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Включать представителей районной организации Профсоюза в состав Муниципальной аттестационной комиссии Управления для аттестации педагогических Работников образовательных организаций района на присвоение квалификационной категории.

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

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

2.2. Управление:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений (организаций) в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными решением Муниципального Совета Белгородского района «О бюджете муниципального района «Белгородский район» Белгородской области.

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

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

2.2.4. Предоставляет возможность представителям районной организации Профсоюза принимать участие в работе совещательных органов Управления, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Учитывает мнение районной организации Профсоюза при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

2.3. Районная организация Профсоюза:

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

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

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

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

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

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

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

Осуществляет регистрацию отраслевого соглашения, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

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

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

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении Управления образования.

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

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

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

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

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

3.2. Стороны договорились о совместной деятельности по:

3.2.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета муниципального района «Белгородский район» Белгородской области на текущий финансовый год и плановый периодов следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда Работников;

- выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации и Белгородской области в части оплаты труда Работников, социальных выплат и компенсаций работникам;

- своевременная и полная выплата педагогическим Работникам дополнительного вознаграждения за классное руководство;

- обеспечение ежегодного проведения индексации заработной платы Работников организаций внебюджетного сектора экономики в первом полугодии текущего года на уровне не ниже роста индекса потребительских цен за предыдущий год.

- производить своевременную индексацию заработной платы Работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.3. Управление обязуется:

3.3.1. При подготовке и издании приказов, затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них районную организацию Профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

По запросу Профсоюза предоставлять информацию о среднемесячной заработной плате работников образовательных организаций по категориям.

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

3.3.3. При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций.

3.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений, учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.5. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендовать работодателям:

3.5.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

3.5.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза);

- рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых с участием учителей (Письмо Минпросвещения России от 18.12.2020 г. №СК-578/08 и Рособрнадзора от 18.12.2020 г. №01-350/13-01 «О снижении документационной нагрузки учителей»).

3.5.3. Предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

- В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме.

- В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

• В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме.

• В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя.

3.5.4. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с Работниками, в том числе работающими по совместительству, 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

4.1.3. С руководителем Организации трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный до 5 лет.

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

С разрешения учредителя Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Для руководителей и их заместителей преподавательская работа (совмещение) не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости до 12 часов в неделю.

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

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

4.3. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, при условии, если это предусмотрено коллективным договором.

4.4. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

4.5.Управление и районная организация Профсоюза договорились:

4.5.1. 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.

4.5.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- работников, имеющих почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет (или не менее двух лет до выработки 25 летнего специального педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости);

4.6. Решение Управления о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

4.7. Управление принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с Работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.8. Содействовать образовательным организациям по вопросам применения профессиональных стандартов. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

4.9. Принимать меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

4.10. В соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 08.05.2020 г. №58 и решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9, работодатель обязуется предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), с учетом финансово-экономического положения работодателя.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

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

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между Организациями и Управлением.

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

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

5.3. Стороны совместно добиваются:

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

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

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

5.4. Стороны рекомендуют Работодателям Организаций:

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

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

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

5.4.3. При направлении работника в служебную командировку:

- в случае внешнего совместительства - работодатель, у которого работник занят по совместительству, по предварительной договоренности с работником предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на время командировки по основному месту работы.

- в случае внутреннего совместительства - работодатель направляет работника в командировку по основному месту работы с сохранением средней заработной платы по обеим занимаемым им должностям.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. 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.

В правила внутреннего распорядка образовательных организаций в обязательном порядке включается пункт о сроках выплаты заработной платы.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчёт которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни в соответствии по статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц.

Для образовательных организаций: дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, действует отраслевой принцип системы оплаты труда, который включает в себя базовую часть и стимулирующую часть. При этом базовая часть состоит из:

- базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть включает в себя:

- гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределение стимулирующих выплат».

6.1.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений осуществляется в пределах объёма средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год определенного в соответствии с расчётным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской

области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом. Величина подушевого норматива определена по уровням образования и по типам классов дифференцировано для городских и сельских школ и включает в себя ФОТ и прочие учебные расходы.

Кроме того, законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 определены нормативы на реализацию государственного стандарта общего образования в негосударственных общеобразовательных учреждениях, а также для государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Белгородской области (в том числе предусмотрено дистанционное обучением детей-инвалидов, обучающихся по общеобразовательной программе на дому).

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Белгородской обл. от 30.09.2019 №421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Кроме того, законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 определены нормативы на реализацию государственного стандарта общего образования в негосударственных общеобразовательных учреждениях, а также для государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Белгородской области (в том числе предусмотрено дистанционное обучение детей-инвалидов, обучающихся по общеобразовательной программе на дому).

Формирование фонда оплаты труда дошкольных образовательных организаций осуществляется согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях» и в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. №134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», с учетом изменений.

В целях обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного образования в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 07 февраля 2011 года № 49-пп «Об утверждении порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на реализацию государственного стандарта общего образования», законом «Об областном бюджете» на соответствующий год,

бюджетам муниципальных районов и городских округов выделяются субвенции на реализацию федерального государственного стандарта общего образования.

Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат учителям определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда организаций дополнительного образования детей осуществляется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в организациях дополнительного образования детей, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства Белгородской области от 13.05.2019 г. №203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования», с учетом изменений.

6.1.2. Оплата труда Работников государственных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительного профессионального образования и других осуществляется на основании постановления Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб».

6.1.3. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 7 апреля 2014 г. №134-пп, от 13.05.2019 г. №203-пп и от 30.09.2019 г. №421-пп при условии проведения специальной оценки условий труда.

Для установления денежных компенсаций (доплат) Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:
- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Работодатель не может снизить уровень компенсаций, если он не улучшил условия труда, при которых эти компенсации были назначены (п.3 ст.15 Федерального закона РФ от 28.12.2013 года №421-ФЗ).

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

6.1.5. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13890 (тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей в месяц, далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

6.1.6. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются по результатам работы, в том числе по совместительству внешнему и внутреннему, в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

6.2. Управление в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

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

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

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

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

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

6.3. Стороны согласились:

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

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

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

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (капитальный ремонт, карантин и др.);

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

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

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

6.3.5. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30.09.2019 г. №421-пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам Организаций, не проработавшим полный учебный год, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, но при условии увольнения производится перерасчет.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

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

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

7.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными 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».

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

7.1.9. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

7.1.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

7.1.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.1.12. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.1.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.1.14. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

7.1.15. Гражданам (в том числе временно направленные или командированные), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на

Чернобыльской АЭС, военнослужащим и военнообязанным, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

7.2. Стороны рекомендуют Работодателям:

7.2.1. Предусмотреть с учетом финансово-экономического положения организаций, финансирование и проведение мероприятий в целях:

- предоставления работникам отпуска по уходу за нетрудоспособными родителями до трех месяцев с сохранением места работы.

- освобождения от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

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

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

7.2.4. Предоставлять педагогическим работникам Организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Определить коллективными договорами Организаций продолжительность длительного отпуска до одного года, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.2.5. В дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования (ГИА), когда образовательная организация становится пунктом проведения экзамена, обеспечивать педагогическим работникам, не задействованным в проведении ГИА, для которых помещения для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой педагогической работы вне образовательной организации.

7.2.6. Способствовать реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физкультуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятия спортом;

- создание и развитие физкультурно-оздоровительных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.2.7. При необходимости, в том числе в случае роста заболеваемости COVID-19, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя переводит на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

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

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

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Управление:

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

8.1.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий Работников.

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

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривают на совместном заседании коллегии Управления и районной организации Профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости Работников.

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

8.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда.

8.2.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.2.4. Организуют прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников, а также выполняющим отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

8.2.5. Обеспечивают обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний за счёт средств работодателя.

8.2.6. Обеспечивают участие представителей профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют районную организацию профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки. Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда, согласовывая их с профсоюзным органом.

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

8.2.8. Организуют прием образовательных Организаций, подготовленных к новому учебному году с привлечением представителей Профсоюза.

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

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

Утверждают списки профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядок и нормы выдачи, закрепив в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

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

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

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

8.2.14. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 г. №467-н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер на выплату пособий по временной нетрудоспособности

в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, приобретения работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.2.15. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.2.16. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.17. Обеспечивают работникам образовательных организаций, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.2.18. Контролировать обязанности Руководителя организации:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

-обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных ст. 97 Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности.».

8.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

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

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Управление:

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

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

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

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

9.2. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников.

9.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

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

9.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

9.4.2. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей, руководителей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования.

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

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах 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;

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

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

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

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

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

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

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

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 03.06.2014 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников».

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

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

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

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

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

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

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

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

•победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»;

•победителями регионального этапа Всероссийского конкурса методик реализации программы «Разговор о правильном питании».

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

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области;

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

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

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей:

Прохоровское поле – Третье работное поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

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

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

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

•победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;

•победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;

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

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

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

• победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»;

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

•призёрами (2,3 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;

•педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

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

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

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

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);

- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1**
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), тьютор, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), инструктор по физической культуре, инструктор по труду (при совпадении с профилем работы по основной должности
Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю)
Учитель-дефектолог, учитель- логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель музыкальный дисциплин организации СПО	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Преподаватель среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательной организации, музыкальный руководитель

Концертмейстер организации среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер организации среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации
Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР
Преподаватель организации среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель организации среднего профессионального образования
Психолог	Педагог-психолог

9.6.3. Рекомендовать образовательным Организациям предусматривать в коллективном договоре и в Положении об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения за педагогическими работниками условий оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижении им возраста трёх лет – не менее чем за один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 1 год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической пенсии после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации

образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 1 год.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется договором.

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

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны исходят из того, что:

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

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на руководителей образовательных организаций, их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельских населенных пунктов, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Белгородской области, также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются на педагогических работников не зависимо от форм работы (основная, совместительство).

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

10.1.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная Организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.2. Стороны рекомендуют органам управления образованием, профсоюзным органам добиваться и контролировать:

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

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

10.2.4. Женщинам выплачивается единовременное пособие по случаю рождения ребенка, согласно законодательству. Женщинам, находящимся в декретных отпусках по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, выплачивается пособие за счет фонда социального страхования, согласно законодательству.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

XI. В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

11.1. Договаривающиеся стороны:

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

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

11.1.3. Рекомендуют работодателям:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня;
- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- обеспечить сокращение составления молодыми педагогами отчетной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов);
- закреплять наставников за молодыми педагогами в образовательных организациях, поощрять наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и (или) локальными актами;
- создавать фонды поддержки молодых квалифицированных специалистов, выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в сельскую местность.

11.1.4. Содействуют:

- привлечению представителей молодых педагогов Белгородской области к текущей работе в общественных советах при Управлении образования Белгородского района и выборных органах Белгородской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- развитию информационной деятельности молодых педагогов Белгородского района, предоставляя их делегатам возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавая тематические молодёжные рубрики в печатных органах и их официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;
- усилению (с привлечением выборных органов местной и первичных профсоюзных организаций) разъяснительной работы в образовательных организациях по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми

педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;

• развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

• обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

11.2. Управление:

11.2.1. организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

11.2.2. оказывает методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

• содействует в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов Белгородской области и в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

• проводит мониторинг аттестации молодых педагогов с доведением его результатов не реже одного раза в год до сведения руководителей образовательных организаций, местной и первичных профсоюзных организаций;

• способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

• организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;

• содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

11.2.3. Содействует приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

11.3. Районная организация Профсоюза:

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

10.3.2. Содействует созданию при местных организациях Профсоюза советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

10.3.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

10.3.4. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи, реализации Концепции молодёжной политики.

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

10.3.6. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

10.3.7. Производит единовременную денежную выплату молодым специалистам (педагогическим работникам), принятым на работу в образовательные организации района до 1 сентября текущего года в размере 1000 (Одной тысячи) рублей из средств районной организации Профсоюза.

XII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности региональной, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов Организаций, коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Стороны рекомендуют предоставлять право председателю первичной профсоюзной организации использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения информации, в том числе и через Интернет.

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

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

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

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

руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.5.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, с сохранением среднего заработка, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, пленумов, президиумов для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, ст. 25 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).

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

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

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

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

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

12.6.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными Работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска

применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

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

12.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и профсоюзным органам местных организаций профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Управления и Президиума районной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, органов управления образованием городов и районов области, местных и первичных организаций Профсоюза.

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

Пронумеровано,
Прошнуровано и скреплено печатью
40 (сорок) листов

Председатель

О.В. Колесникова