|  |
| --- |
|  |

**Соглашение**

**между Управлениемобразования и молодежной политики администрацииСуздальского района и Суздальской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ**

**на период 2025-2028 гг.**

г. Суздаль «20» февраля2025г.

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее соглашение заключено между Управлением образования и молодежной политики администрации Суздальского района (далее – Управление образования, УО) и Суздальской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - «Профсоюз») с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории Суздальского района (далее – образовательные организации).

1.2.*Сторонами Соглашения являются:*

- работники образовательных организаций, являющиеся членами профсоюза (далее - работники), в лице их представителя – Суздальской районнойорганизации профсоюза работников народного образования и науки РФ(далее – Профсоюз);

- Управление образования и молодежной политики администрации Суздальского района – как орган, осуществляющий функции по выработке и реализации единой государственной политики на территории Суздальского района, муниципальному управлению и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, общественных проектов в области патриотического воспитания, оказывающим поддержку детским и молодежным общественным объединениям.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Министерством образования Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки от 24.05.2023г.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения.

Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются дополнительным соглашением, котороедоводится до сведения работодателей и работников организаций и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

1.7. В случае реорганизации сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров ворганизациях, трудовых договоров с работниками этих организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также используется при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях. Выполнение обязательств, взятых Управлением образования в виде рекомендаций руководителям образовательных организаций, контролируются Сторонами настоящего соглашения наряду с прямыми обязательствами.

1.9.*Стороны договорились:*

1.9.1. Профсоюз и его первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

1.9.2. Действие настоящегоСоглашения распространяется:

1.9.2.1. На руководителей образовательных организаций (работодателей) и всех работников образовательных организаций, объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структурурайонной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.9.2.2. На работников, не объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ:

- присоединившихся к настоящему Соглашению с согласия обеих Сторон;

- присоединившихся к Соглашениюмежду Министерствомобразования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2023-2026 гг.

1.9.2.3. Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций,не являющихся членами Профсоюза,но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счет районной профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 1% от заработной платы

1.9.3. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с [частью 10 статьи 45](consultantplus://offline/ref=54B5952AB98A378627A5A61149A7340209B96EC7A408F09E9EA908716213D16FAF1DAE54D3DD21F460D3A51DF1DEB3FE80FDA6CC2AL1H2G) Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства *стороны обеспечивают:*

1.10.1. Возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

**2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.**

* 1. Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, а Профсоюз – до сведения членов профсоюза работников народного образования для применения в их деятельности в течение двух недель с момента подписания. Стороны обязуются разместитьтекстСоглашенияна своих официальных сайтах в течение 3 рабочих дней с момента подписания.
  2. Контроль за выполнением Соглашения производится комиссией, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.
  3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

2.4.Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

2.5.Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

* 1. Управлениеобразования проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в Министерстве по труду и занятости населения Владимирской области.
  2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются комиссией по заключению и контролю за его выполнением.

1. **Трудовые отношения, условия труда и занятости.**

*Стороны договорились:*

* 1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.
  2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленными квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица имеющие специальную подготовку и стаж работы.
  3. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.
  4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации.
  5. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливаются в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, если это предусмотрено коллективным договором образовательной организации.
  6. Не допускать необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

3.7. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.8.Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни в следующих случаях: вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися, дней открытых дверей для учеников и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием организаций образования и его структурных подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления первичной профсоюзной организации, где указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять.

3.10. В период действия Соглашения считать критериями массового высвобождения работников высвобождение в образовательной организации в течение 1 месяца – свыше 10 человек (а в организации численностью до 30 человек – в размере 20 % от числа работающих).

3.11. Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ имеют:

* работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
* работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
* работники, применяющие инновационные методы работы;
* работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
* работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
* работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
* работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.13. В ходе аттестации руководителей образовательных организаций анализировать и оценивать соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

3.14. Контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства и содействовать разрешению трудовых споров в организациях образования в пределах своей компетенции.

3.15. Проводить обучение работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

3.16. Участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках конкурса «Лучших учителей РФ».

3.17. Принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 ТК РФ.

3.18. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
* при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
* при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория,
* при поступлении на работу лиц, прибывших из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

При этом в случае несовпадения наименования имеющейся квалификационной категории наименованиям квалификационных категорий, присваиваемых в Российской Федерации, оплата осуществляется на уровне первой квалификационной категории*.*

* при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией, созданной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

3.19. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы,а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «№ п\п | Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
| 1. | Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР); преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР) |
| 2. | Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования |
| 3. | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки (ОБЗР) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры |
| 4. | Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) |
| 5. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| 6. | Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| 7. | Учитель-дефектолог,  учитель– логопед, логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| 8. | Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации | Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер |
| 9. | Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, педагог дополнительного образования |
| 10. | Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре |
| 11. | Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| 12. | Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации |
| 13. | Инструктор по физической культуре,  педагог – психолог,  музыкальный руководитель | Воспитатель |
| 14. | Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования | Тьютор |
| 15. | Педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог | Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог |
| 16. | Учитель, преподаватель физической культуры | Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре |
| 17. | Педагог дополнительного образования | Учитель (при совпадении профиля преподаваемого предмета) |
| 18. | Преподаватель профессиональной образовательной организации | Мастер производственного обучения по профилю преподаваемой дисциплины |
| 19. | Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам) | Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам) |

3.20. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

3.21. Процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования:

3.21.1. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание.

3.21.2. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет.

3.21.3. Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы не менее 30 лет.

3.21.4. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года России»;победителей и лауреатов регионального   
и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года России»;победителей и лауреатов регионального конкурса «Педагог года Владимирской области»;победителей конкурсана присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности;победителей первого (отборочного)и второго (регионального) этапов Всероссийского конкурса «Мастер года»; подготовивших победителейи призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета),а также участников национальныхи международных чемпионатов по профессиональному мастерству, в том числе по стандартам «Ворлдскиллс» (Worldskills),участников финала, а также отборочных соревнований, приравненных к финалу, чемпионатов по профессиональному мастерству «Профессионалы»и «Абилимпикс» (чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ),в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами); по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

3.22. Процедура аттестации на первую и высшую квалификационные категории для педагогов, указанных в пункте 3.22., проводится в форме собеседования с предоставлением портфолио, сформированным согласно Основаниям для установления квалификационной категории (первой или высшей), в том числе в электронном виде, при проведении аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством.

3.23. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

3.24. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом. Признавать необходимым включение в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей первичных профсоюзных организаций, а также участие данных представителей в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность данной комиссии.

3.25. Не допускать принятия решения о создании автономной образовательной организации путем изменения типа существующего государственной или муниципальной организациибез инициативы либо без согласия самой организации.

3.26. Содействовать осуществлению в образовательных организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организаций с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе необходимости назначения данных представителей членами наблюдательных советов для автономных образовательных организаций.

3.27. Руководствуясь действующим законодательством,письмами Министерства просвещения Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образованияпринимать меры по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей.

3.28. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5DBBE0F450DB6B7593D522FE34D72F8E1E2F42F6D17672C252B6FD6026B18669AA811845D3E4y4r7G) Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются образовательными организациями поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

3.29. В рамках реализации планов по организации применения профессиональных стандартов образовательные организации вносят изменения в коллективные договоры; локальные нормативные акты, определяющие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей; дополнительные соглашения к трудовым договорам (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности) и иные документы, которые регулируют проведение мероприятий по образованию и обучению работников, обусловленных потребностями работодателя.

3.30. По вопросам дополнительного профессионального образования придерживаться следующей позиции:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

3.31. При определении должностных обязанностей педагогических работников образовательных организаций работодателям необходимо руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

3.32. *Управление образования:*

3.32.1. Анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими организаций, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки.

3.32.2. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию по социально – трудовым вопросам, входящим в компетенцию Управления образования.

3.32.3. Ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников образовательных организаций по инициативе работодателя, в частности в соответствии с п.п 3, 8 ст. 81 и п.п. 1, 2. ст. 336 ТК РФ и информирует Профсоюз о результатах данного анализа.

3.33*Профсоюз:*

3.33.1. Обеспечивает представительство и защитуколлективных социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

3.33.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзныморганизациям 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.

3.33.3. Проводит экспертизу проектов нормативно-правовых актов образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.33.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда.

3.33.5. Принимает участие в аттестации педагогических работников.

3.33.6. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных учителями для участия в конкурсе «Лучших учителей РФ», обеспечивает поддержку образовательным организациям с высоким уровнем социального партнерства.

3.33.7. Представляет в Управление образования по его запросу информацию о выявленных в ходе инспекционных проверок нарушениях трудового законодательства Российской Федерации.

**4.Условия и охрана труда.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

4.1. *Управление образования:*

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в подведомственных Управлению образованияобразовательных организациях и осуществления контроля за их выполнением:

4.1.1. Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирует областную организацию профсоюза об авариях в образовательных организациях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя Профсоюза в комиссию по расследованию несчастных случаев.

4.1.2. Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке объектов образования к новому учебному году (по согласованию).

4.1.3. При аттестации руководителей в соответствии с действующим законодательством учитывает результаты проведенных проверок в части знаний норм и правил по охране труда.

4.1.4. Предусматривает для образовательных организаций средства на мероприятия по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.Рекомендует данным организациям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном коллективным договором с первичной профсоюзной организацией.

4.1.5. Обеспечивает для подведомственных организаций финансирование:

-предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

-прохождения работниками обязательных предварительных   
и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

-предоставления работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), молока и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а также компенсационных выплат работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

- проведения специальной оценки условий труда.

4.1.6. Организует работу по возврату части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения для работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.1.7. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

4.1.8. По запросу Профсоюза информирует не позднее апреля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров,психиатрических освидетельствований, на приобретение спецодежды и других СИЗ.

4.2.*Управление образования рекомендует муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования:*

4.2.1. Предусматривать средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.2. Выделять средства на проведение обучения и аттестации работников по охране труда, в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

4.2.3. Выделять средства образовательным организациям для проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.2.4. Принимать меры по введению должностей специалистов по охране труда в органах, осуществляющих управление в сфере образования.

4.2.5. Совместно с руководителями образовательных организаций осуществлять ежегодные технические осмотры зданий, сооружений с оформлением актов технического осмотра.

4.2.6. Осуществлять иные мероприятия по охране труда работников подведомственных организаций аналогичные тем, которые проводит Управление образования в рамках обязательств по настоящему Соглашению.

4.3. *Профсоюз:*

4.3.1. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда районной организации Профсоюза.

Организует обучение внештатных технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

4.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

4.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

4.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

4.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

а) готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

б) организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

4.3.9. Привлекает профсоюзных уполномоченных по охране труда образовательных организаций области и внештатных технических инспекторов Профсоюза к участию в ежегодных Общероссийских смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

4.4. *Стороны совместно:*

4.4.1. Содействуют выполнениюпредставлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателямпо устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

4.4.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

4.4.3. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Содействуют в проведении мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

**5. Оплата труда и материальное стимулирование**

5.1.*Стороны совместно:*

5.1.1. Анализируют уровень жизни и заработной платы работников образовательных организаций.

5.1.2. Разрабатывают и вносят в администрацию района, районный Совет в установленном порядке предложения по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций.

5.1.3. Предпринимают согласованные меры по обеспечению:

* сроков и уровня повышения заработной платы работников образовательных организаций, установленных действующим законодательством, с учетом устанавливаемых Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
* увеличения финансирования образовательных организаций, его своевременности и полноты;
* целевого использования средств областного бюджета, выделяемых на заработнуюплату и другие социальные выплаты и контроля, за соблюдением действующего законодательства;
* совершенствования ведомственной системы оплаты труда.

5.1.4.Осуществляют обмен результатами мониторинга уровня заработной платы работников отрасли.

5.2. *Стороны считают, что:*

5.2.1.Системы оплаты труда работников образовательных организаций района, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с действующим законодательством, в том числе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

5.2.2. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

5.2.3.Компетенция образовательной организации по установлению размеров и условий стимулирующих и компенсационных выплат работникам (в том числе за счетсредств от приносящей доход деятельности) реализуется через коллективный договор, локальные нормативные акты, принимаемые с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.4. Образовательные организации обладают правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании, являющимся приложением к коллективному договору образовательной организации.

5.2.5.При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) образовательных организаций, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) в пределах, выделенных на оплату труда средств. Данную доплату и ее размер образовательная организация устанавливает в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

5.2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.2.7. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачиватьработникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.

5.2.8.**Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям при привлечении к выполнению должностных обязанностей являются рабочим временем педагогических и иных работников и подлежат оплате в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.**

5.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

5.2.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (в соответствии с [приложением № 7](consultantplus://offline/ref=1AA7AA29235B781862B672EB3B0106F3E4369216B7EF990EAF26E77DF4773494213E0A223BCA5E9F409C4C4749A44FE02064213641l5LBM) к Федеральному закону от 28.12. 2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»), сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.2.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

5.2.13. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срокдо 1июля текущего учебного года.

5.2.14. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

5.2.15. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности 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, сохранять условия оплаты труда педагогических работников с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не менее 6 месяцев.

5.3. *Управлениеобразования как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования:*

5.3.1. Обеспечивает уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, в том числе за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

5.3.2. Гарантирует направление финансовых средств для государственных, муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в объемах, предусмотренных законом об областном бюджете на соответствующий год, рассчитанных в соответствии с утвержденными областным законодательством нормативами.

5.3.3. Направляет средства, высвобожденные в результате оптимизации сети образовательных организаций,в приоритетном порядке на повышение заработной платы работников.

5.3.4. Анализирует расходование и потребность средств на заработную плату по образовательным организациям, осуществляет контроль, за их целевым использованием и своевременностью выплат заработной платы.

5.3.5. Согласовывает с Профсоюзом проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, касающиеся вопросов оплаты труда, мер социальной поддержки работников системы образования.

5.3.6. Принимает меры по финансовому обеспечению расходных обязательств районного бюджета в вопросе оплаты труда работников отрасли, в том числе по полномочиям, предусмотренным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

5.3.7. Совместно с Профсоюзом ежегодно до утверждения бюджета районавносит в администрацию района предложения об увеличении размера заработной платы работникам отрасли за счет дополнительного финансирования и индексации заработной платы в целях обеспечения повышения уровня ее реального содержания.

5.3.8. Принимает меры по увеличению расходов на оплату труда и уровня заработной платы работников отрасли при увеличении доходной части областного бюджета в течение каждого финансового года.

5.3.9. Рекомендует руководителям государственных образовательных организаций, подведомственных управлению, при распределении средств, предназначенных на оплату трудаучитывать, чтобы размер окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников составлял не ниже 70 процентов в структуре заработной платы образовательных организаций.

5.3.10. Совместно с районной организацией профсоюза проводить мониторинг уровня жизни и заработной платы работников образовательных организаций с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывать и принимать необходимые меры по повышению оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из местных бюджетов.

5.3.11.Обеспечивать контроль за выполнением образовательными организациями действующего законодательства и нормативных актов в части оплаты труда работников отрасли.

5.3.12. Не изымать экономию фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, сформировавшуюся в течение отчетного года, давая право организациям использовать ее на дополнительные выплаты стимулирующего характера.

5.3.13.Средства, высвобождаемые в результате оптимизации сети муниципальных образовательных организаций, штатных расписаний в приоритетном порядке направлять на повышение заработной платы работников.

5.3.14. Ориентировать руководителей муниципальных образовательных организаций использовать средства, поступающие от приносящей доход деятельности преимущественно на повышение заработной платы работников и предусматривать данное положение в коллективных договорах.

5.3.15. Обеспечивать уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций города в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, в том числе за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

5.3.16. В рамках разграничения в соответствии с действующим законодательством полномочий в вопросах оплаты труда обеспечить финансирование стимулирующих выплат для работников подведомственных образовательных организаций в размере не менее 20% от общих поступлений в фонд оплаты труда,с последующим увеличением стимулирующей составляющей фонда оплаты труда за счет дополнительных средств.

5.3.17. Не допускать снижение достигнутого уровня заработной платы работников подведомственных образовательных организаций и ухудшение условий ее выплаты.

5.3.18. При формировании муниципальных бюджетов вносить предложения о необходимости включения расходов:

- на предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- на оплату сверхурочной работы;

- на повышение квалификации и переподготовку работников образования (не реже 1 раза в 3 года) в соответствии с действующим законодательством;

- на дополнительные выплаты работникам за работу в группах с наполняемостью, превышающей нормативную.

5.3.19. Не препятствовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках.

5.3.20. При распределении средств на оплату труда учитывать, чтобы размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников составлял не ниже 70 % в структуре заработной платы образовательных организаций.

5.5.*Профсоюз.*

5.5.1. Контролирует правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы, содействует конструктивному урегулированию трудовых споров по вопросам оплаты труда.

5.5.2. Оказывает консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам нормирования труда и заработной платы.

5.5.3. Добивается включения в коллективные договоры в качестве приложений «Положений о доплатах, надбавках, премировании работников образовательных организаций», согласованных с выборными профсоюзными органами.

**6. Социальные гарантии и льготы.**

6.1.*Стороны пришли к соглашению:*

Не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников образовательных организаций.

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

6.2. *Управление образования:*

* вносит предложения о предоставлении в установленном порядке работникам муниципальных образовательных организаций льготных займов на строительство и приобретение жилья;
* вносит предложения о предоставлении в установленном порядке лицам (работникам образовательных организаций), стоящим на учете и являющимися нуждающимися в улучшении жилищных условий, безвозмездных субсидий на строительство или покупку жилья;
* оказывать содействие и помощь работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях;
* предоставлять работникам образовательных организаций право на первоочередной прием их детей в детские дошкольные учреждения;
* устанавливает льготы родителям (законным представителям), являющимся работниками образовательных организаций, по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольной образовательной организации;
* устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли;

5.2.3.Содействует деятельности комитетов профсоюза образовательных организаций;

5.2.4.Признает Соглашение и коллективные договоры важнейшим инструментом поддержания социального мира в условиях рыночных отношений и способствует их заключению.

5.2.5.Предоставляет при необходимости профсоюзному органу распоряжения, приказы УО, а также нормативные акты УО, направленные в подведомственные учреждения, затрагивающие условия труда и заработной платы, социально-экономические интересы работников.

5.2.6. Не препятствует участию профсоюзных органов в работе совещаний (собраний, конференций и др.) заседаний профактива, краткосрочной учебе по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей, судов с сохранением средней заработной платы по месту работы.

5.2.7. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством, настоящим Соглашением.

5.2.8. Предоставляет районной организации профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников и другую информацию в соответствии с законодательством.

6.2.2. Осуществляет награждение и представление работников образовательных организаций (в том числе руководящих) к государственным и ведомственным наградам по согласованию с районной организацией Профсоюза.

6.3.*Профсоюз:*

* обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот, защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников образования области в судах различных инстанций, при необходимости направляет обращения в прокуратуру, инспекцию труда по вопросам, связанным с соблюдением трудового законодательства, охраны труда в области образования, прав профсоюза;
* расширяет возможность использования средств Заемного фонда для социальной поддержки членов профсоюза.

**7.Молодежная политика.**

7.1.*Стороны договорились:*

7.1.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально- экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

* организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
* закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
* осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
* закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
* содействию повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
* развитию творческой активности молодежи;
* активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;
* обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;
* предоставлению председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободного временис сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

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

7.2.*Профсоюз:*

Организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности.

**8. Развитие социального партнерства и координация действия сторон.**

8.1. *Стороны договорились:*

8.1.1. В целях развития социального партнерства признать необходимым:

* заключение территориальногоотраслевого Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях.
* сохранение уровня социальной поддержки работников отрасли, закрепленный втерриториальном отраслевом Соглашении на очередной период.

8.1.2. Соблюдать права и гарантии деятельности районнойи первичных профсоюзных организаций в соответствии с действующим законодательством.

8.1.3. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, организованную в соответствии с Уставом Профсоюза, действующим законодательством.

8.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде и социальном партнерстве, в том числе по вопросам и проблемам, включенным в настоящее Соглашение. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях руководящих и рабочих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных как с содержанием данного Соглашения и его выполнения, таки иных вопросов, касающихся кадровой политики, социально - трудовых и экономических гарантий работников образования, других направлений социально- экономического развития образовательных организаций.

8.1.5. Информироватьадминистрацию района,районный Совет о ситуации в образовательных организациях, текущих проблемах, фактах нарушения трудовых прав и социально-экономических интересов работников образования области, требующих оперативного вмешательства органов власти.

8.1.6. Своевременно информировать друг друга о вырабатываемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в настоящее Соглашение.

8.1.7. Осуществлять взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами в формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 27, 53 ТК РФ) и иных формах социального партнерства.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового кодекса Российской Федерации, соглашения, коллективного договора.

8.1.8. Члены выборныхпрофсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, технические и правовые инспекторы труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.

8.1.9. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 8,10 части 1 статьи 81 ТК РФ, если это закреплено в коллективном договоре организации

8.1.10. *Стороны пришли к Соглашению:*

* признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа профсоюза значимой для деятельности образовательной организации и принимать это во внимание при поощрении работников, их аттестации;
* включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);
* предоставлять в соответствии с законодательством РФ возможность территориальнойорганизациипрофсоюза использовать техническую базу муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта и т.д.);
* предоставлять в соответствии сзаконодательством РФ профсоюзным органам бесплатно необходимое помещение с оборудованием и средствами связи, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников. В случае замены помещения предоставлять равноценное, а также согласовывать данную замену с вышестоящим профсоюзным органом;
* обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств, членских профсоюзных взносов. Перечисление данных средств, производится вполном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
* при оценке деятельности и поощрении руководителей образовательных организаций учитывать уровень развития социального партнерства в части наличия первичной организации и наличие коллективного договора, заключенного с первичной профсоюзной организацией.

8.1.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных сторонами 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 и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов - с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицамидисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.

8.1.12. Увольнениепо инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации организации или совершением работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.1.13. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не можетпроизводиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.14. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации с сохранением социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, территории.

8.2. *Стороны считают недопустимым* со стороны органов управления в сфере образования, работодателей и их представителей препятствовать:

8.2.1. Представителям профсоюза, правовым и техническим (в том числе внештатным) инспекторам районной организации Профсоюза осуществлять контроль, за соблюдением трудового законодательства в образовательных организациях;

8.2.2. Посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, соглашениями и коллективными договорами прав (с предварительным уведомлением работодателя);

8.3. *Управление образования:*

8.3.1. Заблаговременно направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих сферу трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

8.3.2. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию по социально – трудовым вопросам, входящим в компетенцию Управления образования.

8.4.*Профсоюз:*

8.4.1. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

8.4.2. Направляет в Управление образованияобращения выборных органов профсоюза, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав работников.

8.4.3. Способствует реализации программ, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников организаций

8.4.4. Оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовки, в соответствии с действующим законодательством, в случае невыполнения настоящего Соглашения.

8.4.5. Информирует Управление образования о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов профсоюза, массовых акциях профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

Начальник Управления образованияПредседатель Суздальской районной

и молодежной политики организации профсоюза

администрации Суздальского районаработников народногообразования

науки РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В Маркина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Р.Фирсова

Приложение №1

к Соглашению

от 20.02.2025 г.\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о постоянной комиссии по заключению и контролю**

**за выполнением отраслевого территориального Соглашения**

1. Общие положения.

1.1. Постоянная двусторонняя комиссия по заключению и контролю, за выполнением Соглашения создается на основе постановлений и приказов, принимаемых сторонами.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в отрасли образования Вязниковского района.

1.3. В комиссию входят представители:

- Управления образования администрации и молодежной политики администрации Суздальского района;

- Суздальской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Состав комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением о Министерстве образования и молодежной политики Владимирской области и настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия территориального Соглашения в сфере образования (далее - Соглашение)

1. Цели и задачи комиссии.

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по вопросам социальной политики в отрасли образования Владимирской области.

* 1. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля, за его выполнением;

- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашений;

- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Владимирской области;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

-участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

1. Права комиссии.
   1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

- осуществлять контроль за выполнением Соглашения;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов управления в сфере образования, профсоюзов, а также независимых экспертов;

- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение Соглашения.

1. Организация деятельности комиссии.
   1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по мере необходимости.
   2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели.
   3. Сопредседатели комиссии избираются (назначаются) сторонами самостоятельно из числа членов комиссии и проводят её заседания.
   4. Материалы заседаний комиссии оформляются в форме решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.
   5. Заседания комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов комиссии.
   6. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании её членов.
   7. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно информируют сопредседателей.