

**Соглашение**  
**между администрацией муниципального образования**  
**Веневский район, комитетом по социальным вопросам**  
**администрации муниципального образования Веневский район**  
**и районной организацией Профсоюза работников народного**  
**образования и науки РФ**  
**по регулированию социально-трудовых и связанных с ними**  
**экономических отношений в отрасли**

**на 2020 - 2022 годы**



**Венев**

## Соглашение

**между администрацией муниципального образования  
Веневский район, комитетом по социальным вопросам администрации  
муниципального образования Веневский район и районной организацией  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ  
по регулированию социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений в отрасли  
на 2020 - 2022 годы**

Администрация муниципального образования Веневский район, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации муниципального образования Веневский район Шубчинского А.Г., действующей на основании Устава муниципального образования Веневский район,

комитет по социальным вопросам администрации муниципального образования Веневский район, именуемый в дальнейшем Комитет, в лице председателя комитета Антоновой Ю.С., действующей на основании Положения о комитете по социальным вопросам

и Веневская районная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Совета районной организации профсоюза Антоновской Н.И., действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

все вместе именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение) в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, регулирования трудовых, социальных, профессиональных и экономических отношений работников образования.

Стороны Соглашения в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, областным трехсторонним Соглашением между администрацией Тульской области, Тульской Федерацией Профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, муниципальных учреждений системы образования, органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Стороны договорились, что первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях, муниципальных учреждениях системы образования, муниципального органа управления образованием, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей - руководителей образовательных организаций, муниципальных учреждений системы образования, муниципального органа управления образованием и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.



Суммы бюджетных средств, необходимые для реализации обязательств Соглашения, включаются в проект муниципального бюджета на соответствующий год.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет до заключения нового. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 г. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, районной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

Районная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит не реже 1 раза в год итоги его выполнения.

### 1. Социальное партнерство

#### *1.1. Совместные обязательства Сторон.*

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

1.1.1. Создание на равноправной основе территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров (Приложение 1).

1.1.2. Руководствоваться в своей деятельности Положением о районной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение 2).

1.1.3. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совершенствование нормативной правовой базы по вопросам образования.

1.1.4. Заключение коллективных договоров в образовательных организациях, муниципальных учреждениях системы образования, муниципального органа управления образованием.

1.1.5. Освещение промежуточных и итоговых результатов выполнения районного отраслевого Соглашения и коллективных договоров в организациях в средствах массовой информации, включая электронные.

1.1.6. Стороны признают, что данное Соглашение и коллективные договоры, заключаемые в образовательных организациях района, муниципальных учреждений системы образования, муниципального органа управления образованием на 2020- 2022 годы, не должны ухудшать положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством и нормативными правовыми актами и снижать уровень социальных льгот и гарантий работников, закрепленных в Соглашении на 2017-2019 годы.

1.1.7. Обеспечение взаимного участия представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.1.8. Представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

1.1.9. Стороны рекомендуют руководителям организаций системы образования, профсоюзных органов:



- осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников;
- практиковать совместные консультации в администрации муниципального образования по заключению коллективных договоров в организациях.

### *1.2. Обязательства Комитета.*

1.2.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

Направляет проекты законодательных, нормативных правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения в Совет Профсоюза.

1.2.2. При реализации функций заказчика районных и областных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

1.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы; показателях по условиям и охране труда, реорганизации образовательных организаций, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

### *1.3. Обязательства Профсоюза.*

1.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций системы образования.

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

1.3.3. Использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

## **2. Трудовые отношения**

### *2.1. Совместные обязательства Сторон*

Стороны признают, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, районным отраслевым Соглашением и коллективными договорами, заключаемыми в организациях, локальными нормативными актами.

2.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. При заключении трудового договора с работниками рекомендуется использовать ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и примерную форму трудового договора, утвержденную распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

2.1.3. С руководителем образовательной организации трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. №



329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

С руководителями образовательных организаций срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.

При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п.2 ст.278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

2.1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

2.1.5. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее, чем за два месяца.

## *2.2. Обязательства Профсоюза*

2.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками и руководителями образовательных организаций.

2.2.2. Принимает меры по выявлению и предотвращению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан.

2.2.3. Совместно с Комитетом проводит проверки по соблюдению трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций, муниципальных учреждений системы образования, принимает участие в трудоустройстве работников, подлежащих сокращению в процессе реорганизации образовательных организаций.

## *3. Экономика и управление образованием*

### *3.1. Обязательства Администрации*

3.1.1. Включает в проект муниципального бюджета на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, ежегодное повышение (индексацию) уровня реального содержания заработной платы, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и др. статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

3.1.2. Способствует обеспечению своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений.

3.1.3. Решает вопрос исключения возможности отключения водо-, газо-, тепло- энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

3.1.4. Определяет минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки в организациях системы образования на основании перечня минимума необходимых работ (услуг), утвержденных министерством образования Тульской области.



### 3.2. Обязательства Комитета:

При формировании муниципального бюджета вносит предложения по составу расходов на образование с учетом включения средств на:

3.2.1. Выплату в полном объеме заработной платы работникам организаций образования, финансируемым из муниципального бюджета, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

3.2.2. Повышение оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из муниципального бюджета, в размерах, предусмотренных для учреждений, финансируемых из областного бюджета.

3.2.3. Установление фонда надбавок и доплат образовательных организаций в размере не менее 25% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

3.2.4. Поощрение лучших учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, участников конкурсного отбора лучших учителей, воспитателей образовательных организаций, реализующих программы основного общего и дошкольного образования, за высокие достижения в педагогической деятельности за счет средств муниципального бюджета.

3.2.5. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 до 12 процентов к должностному окладу (окладу), ставке).

3.2.6. Установление доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.2.7. Ежемесячные надбавки работникам системы образования, имеющими ведомственные награды: нагрудный знак "Отличник народного просвещения" и почетное звание "Почетный работник общего образования РФ", не работающим в образовательных организациях, в размере 10% от должностного оклада за счет средств муниципального бюджета

3.2.8. На оплату труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере.

3.2.9. Оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

3.2.10. Оплату командировочных расходов руководителям и работникам образовательных организаций.

3.2.11. Возмещение командировочных расходов, связанных с повышением квалификации работников, профессиональной переподготовкой.

3.2.12. Обновление и реконструкцию учебно-материальной базы образовательных организаций, капитального ремонта.

3.2.13. Проведение мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда и техники безопасности.



3.2.14. Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников (в пределах ассигнований текущего года).

3.2.15. Проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

3.2.16. На ежегодное бесплатное медицинское обследование работников и приобретение медицинских книжек.

3.2.17. Ежегодное финансирование гигиенического обучения сотрудников дошкольных образовательных учреждений и пищеблоков общеобразовательных школ.

3.2.18. На замену уходящих в очередной отпуск работников дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования (заместителей руководителей, заведующих, воспитателей, медицинских сестер, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиков служебных помещений, ночных нянь, рабочих по стирке и ремонту спецодежды, сторожей).

3.2.19. На проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).

3.2.20. Компенсацию затрат за счет средств муниципального бюджета на оплату проезда до места работы и обратно работникам, работающим в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности и проживающим в других сельских населенных пунктах.

3.2.21. На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда:

- медицинским работникам 14 календарных дней;
- прачкам – 7 календарных дней;
- поварам – 7 календарных дней.

3.2.22. На установление выпускникам учреждений среднего профессионального и высшего образования в течение первых 3-х лет работы по окончании учебного заведения доплаты в размере 10% от должностного оклада в месяц из средств муниципального бюджета.

3.2.23. На оплату работы членам областной психолого-медико-педагогической комиссии по определению детей дошкольного возраста в логопедические группы муниципальных дошкольных образовательных организаций за счет средств муниципального бюджета.

3.2.24. На доплату за содержание детей работников муниципальных образовательных организаций и организаций образования в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% установленной платы за содержание детей в МДОУ за счет средств муниципального бюджета.

### *3.3. Совместные обязательства сторон:*

Стороны добиваются:

3.3.1. Включения в проект муниципального бюджета на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и др. статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

3.3.2. Обеспечения своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений.



3.3.3. Запрещения отключения водо-, газо-, тепло- энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

3.3.4. Финансирования из бюджета области расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях посредством выделения субвенций муниципальному бюджету, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек в соответствии с нормативами, определяемыми правительством Тульской области.

3.3.5. Определения минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях системы образования на основании перечня минимума необходимых работ (услуг), утвержденных Министерством образования Российской Федерации от 22.11.2005 г. №285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования».

Стороны рекомендуют работодателям:

3.3.6. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

3.3.7. Предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении бюджетных и автономных образовательных организаций средств, полученных от приносящей доход деятельности.

#### 4. Оплата труда

##### *4.1. Совместные обязательства Сторон*

Стороны признают, что

4.1.1. Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций образования являются обязательными при установлении на муниципальном уровне систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Веневский район и другими нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

Фонд оплаты труда организации складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

4.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций регулируются Положением об оплате труда, разработанным в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и принятыми правительством Тульской области, органами местного самоуправления нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение об оплате труда работников образовательной организации является приложением к коллективному договору.

4.1.3. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников муниципальных образовательных организаций осуществляется по согласованию с выборным



органами первичной профсоюзной организации на основании разработанного образовательной организацией в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами Положения о доплатах, надбавках и премировании работников.

4.1.4. В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам учреждений образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца 20 и 5 числа каждого месяца и рекомендуются устанавливать в коллективных договорах конкретные сроки выплаты заработной платы.

4.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере от 4 до 12% должностного оклада (оклада) по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.6. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 135 Трудового кодекса РФ принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

4.1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

4.1.8. Стороны считают:

- превышение плановой наполняемости классов, групп, компенсируется педагогическому работнику установлением доплат как при увеличении объема выполняемой работы или при расширении зон обслуживания. Размер и условия доплат определяются коллективным договором учреждения.
- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

4.1.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя, оплата труда работников производится в полном объеме.

4.1.10. Изменение условий трудового договора, связанных с увеличением объема выполняемых работ, совмещением должностей, введением неполного рабочего времени принимается работодателем с согласия работника.

4.1.11. О введении новых норм труда работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за 2 месяца.

4.1.12. Стороны договорились:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с введением новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

По результатам обсуждения направлять предложения в администрацию муниципального образования Вeneвский район.

4.1.13. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме при условии включения этих положений в коллективные договоры:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.



4.1.14. Стороны осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и перечислением страховых взносов в федеральную налоговую службу.

4.1.15. Стороны рекомендуют работодателям:

Включать в коллективные договоры положения:

- об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам образовательных организаций;
- о сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- о сохранении заработной платы в полном объеме на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если работник в письменной форме известил работодателя о приостановке работы;
- о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения;
- о предоставлении расчетного листка за календарный расчетный месяц в соответствии со ст. 136 ТК РФ с отражением величины уплаченных страховых взносов;
- о расчете средней заработной платы работникам без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;
- о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.
- о конкретных размерах:
  - повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 до 12 процентов к должностному окладу (окладу), ставке);
  - доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
  - оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;
  - оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.
  - денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации – не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

#### 4.2. Обязательства Администрации

4.2.1. Учитывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из муниципального бюджета.

4.2.2. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам учреждений системы образования, финансируемых из муниципального бюджета.

4.2.3. В полном объеме и в установленные сроки выделяет средства на оплату труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из муниципального бюджета, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.



4.2.4. Производит повышение заработной платы работникам муниципальных учреждений в размерах и в сроки, установленные для работников государственных учреждений Тульской области.

4.2.5. Предусматривает в проектах бюджета муниципального образования на соответствующий финансовый год средства:

- необходимые на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- необходимые на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы;
- необходимые на реализацию пунктов 3.2.1 – 3.2.24 настоящего Соглашения.

4.2.6. Предусматривает в муниципальном бюджете на соответствующий финансовый год средства на дополнительные меры социальной поддержки работников:

- Компенсацию затрат за счет средств муниципального бюджета на оплату проезда до места работы и обратно работникам, работающим в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности и проживающим в других сельских населенных пунктах.

- На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда:

- медицинским работникам 14 календарных дней;
- прачкам – 7 календарных дней,
- поварам – 7 календарных дней.

- На установление выпускникам учреждений среднего профессионального и высшего образования в течение первых 3-х лет работы по окончании учебного заведения доплаты в размере 10% от должностного оклада в месяц.

- На оплату работы членам областной психолого-медико-педагогической комиссии по определению детей дошкольного возраста в логопедические группы муниципальных дошкольных образовательных организаций;

- На доплату за содержание детей работников муниципальных образовательных организаций и организаций образования в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% установленной платы за содержание детей в МДОУ.

### 4.3. Обязательства Профсоюза

4.3.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, пособия на санаторно-курортное лечение и др. выплат.

4.3.2. Принимают меры по привлечению к ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.3. Проводит с участием специалистов Комитета консультации, учебу профактива по включению раздела «Оплата труда» в коллективные договоры учреждений образования.

4.3.4. Рекомендует выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (Положение об оплате труда, Положение о порядке установления надбавок, доплат, премировании работников, Положение об установлении компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

4.3.5. Совместно с Комитетом проводит мониторинг достигнутого уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций образования.



## 5. Рабочее время и время отдыха

### 5.1. Совместные обязательства Сторон.

Стороны согласились, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.3. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, а также от выполнения работы за дополнительную оплату, обязательное присутствие работника в организации не обязательно.

5.1.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических и других работников, считать рабочим временем работников образовательных организаций.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, определенной им до начала каникулярного времени.

Режим рабочего времени работников в каникулярное время уточняется в соответствии с графиком работы.

5.1.5. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых детей осуществляется с письменного согласия работника.

5.1.6. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя.

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

5.1.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

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



5.1.8. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.1.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.10. Стороны рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах предоставление дополнительного отпуска работникам библиотек продолжительностью 7 календарных дней после 10 лет работы, 14 календарных дней – после 20 лет непрерывного стажа.

5.1.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором организации.

Порядок и условия предоставления отпуска для работников муниципальных организаций устанавливается администрацией муниципального образования.

5.1.12. Организация с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре образовательной организации.

5.1.13. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре образовательной организации.

5.1.14. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до 1 года».

Стороны рекомендуют в коллективные договоры образовательных организаций включить положения, определяющие:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, по мнению Профсоюза, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;
- условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;
- другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления длительного отпуска.

## **6. Кадровая политика. Обеспечение занятости работников**

### ***6.1. Совместные обязательства Сторон***

6.1.1. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работников 15 и более человек;



- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организациях с численностью до 50 человек;
- в) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
  - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

### *6.2.. Обязательства Администрации*

6.2.1. При формировании комиссии по оценке последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации муниципальной образовательной организации, включать в состав комиссии председателя районной организации Профсоюза.

### *6.3. Обязательства Комитета*

6.3.1. Проводит ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных региона о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

6.3.2. Разрабатывает муниципальную программу развития кадрового потенциала образовательных организаций, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных организациях, создания необходимых условий труда педагогических работников, содействия занятости работников, роста их профессионального мастерства.

6.3.3. Создает внутриотраслевой банк данных о потребностях в педагогических кадрах.

6.3.4. Не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования.

6.3.5. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных организаций, коллективов учителей и на бюджетное финансирование.

6.3.6. При реорганизации или ликвидации образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с районной организацией Профсоюза.

6.3.7. Проводит упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждений на освободившиеся места.

6.3.8. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций.

6.3.9. Способствует прохождению профессиональной переподготовки работников организаций.



#### 6.4. Обязательства Профсоюза

6.4.1. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

#### 7. В целях защиты пенсионных прав и социальных гарантий работающего населения

##### 7.1. Совместные обязательства Сторон

7.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонафицированного учета в Вeneвском районе.

Стороны рекомендуют работодателям:

7.1.2. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

7.1.3. Рассматривать возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.1.4. Создавать совместно с выборным профсоюзным органом в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

7.1.5. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

7.1.6. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

7.1.7. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонафицированного учета.

7.1.8. Обеспечивать своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

7.1.9. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Выдавать работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.1.11. Предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.



7.1.2. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных».

## 7.2. Обязательства Профсоюза

7.2.1. Добивается включения в коллективные договоры образовательных организаций, муниципальных учреждений раздела «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляет общественный контроль за их выполнением.

7.2.2. Участвует в мероприятиях по торжественному вручению в организациях пенсионных удостоверений с приглашением представителей территориальных органов Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области.

7.2.3. Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, наличие сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов профсоюза.

7.2.4. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

7.2.5. Информировать членов Профсоюза о необходимости контроля регистрации уплаченных страховых взносов на личных счетах работника в «Личном кабинете гражданина» системы индивидуального персонифицированного учета Пенсионного Фонда РФ.

## **8. Создание условий для привлечения молодежи (лиц в возрасте до 35 лет) в муниципальные образовательные организации**

### 8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Содействуют созданию на различных уровнях советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

8.1.2. Создают условия для организованного досуга молодежи (организовывать молодежные театры, клубы и т.д.).

8.1.3. Стороны рекомендуют работодателям:

- содействовать созданию в организациях советов молодых специалистов, мастеров, наставников;
- разрабатывать и реализовывать меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде;
- создавать условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников;
- в целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривать возможность включения их в резерв руководителей организации.

### 8.2. Обязательства Профсоюза

8.2.1. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

8.2.2. Организует участие молодых кадров в ежегодных Молодежных форумах Тульской Федерации профсоюзов.

8.2.3. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, организуют работу Молодежного совета.



С.А. Организует и проводит массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия.

## 9. Меры социальной поддержки работников

### 9.1. Совместные обязательства Сторон

Стороны признают:

9.1.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией образовательной организации. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию;
- выхода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

9.1.3. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- 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 типа, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель; воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)



воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
педагог-организатор основной деятельности, дополнительной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
педагог физвоспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
педагог производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
педагог технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
педагог-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
педагог музыки общеобразовательной организации либо структурного образовательного подразделения, реализующего профессиональную образовательную программу; педагог музыкальной дисциплины образовательной организации (либо структурного образовательного подразделения), осуществляющей деятельность в образовательных программах среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
педагог дополнительного образования (детской музыкальной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, музыкальный руководитель,
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮСШОР	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
педагог образовательной организации начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации



В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9.1.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

9.1.5. Образовательная организация в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, в соответствии с уставом организации использует по своему усмотрению финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных средств по сметам расходов используется организацией самостоятельно в соответствии с коллективным договором.

9.1.6. Стороны рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры положения:

- о проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;
- о создании совместно с профсоюзами комиссии по пенсионным вопросам;
- о представлении в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
- об установлении компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- о дополнительных гарантиях педагогическим работникам по сохранению уровня оплаты труда при утрате квалификационной категории по основаниям, указанным в пункте 9.1.2., и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с пунктом 9.1.3. Соглашения.

### *9.2. Обязательства Комитета*

9.2.1. Совместно с Профсоюзом проводит районные профессиональные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др., предусматривает установление премий районной администрации за I, II, III места.

9.2.2. При аттестации руководителей образовательных организаций включать в аттестационные комиссии председателя районной профсоюзной организации. Учитывать при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой Кодекс Российской Федерации и др. нормативные правовые акты.

9.2.3. Включать в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей муниципальных организаций и учреждений, по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальных учреждений, по приему учреждений образования к новому учебному году руководителя районной профсоюзной организации.

### *9.3. Обязательства Профсоюза*

9.3.1. Осуществляет мероприятия по вовлечении работников в негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука».

9.3.2. Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников отрасли и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

9.3.3. Проводит оздоровление работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

9.3.4. Активно использует возможности кредитного кооператива «Образование».



9.3.5. Рекомендует первичным профсоюзным организациям принимать участие в проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря).

## 10. Охрана труда

### *10.1. Совместные обязательства Сторон*

0.1.1. Обеспечивают реализацию на территории района государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетными направлениями своей деятельности охранение жизни и здоровья работников, создание достойных условий труда.

0.1.2. Содействуют проведению специальной оценки условий труда, принятию мер по охране труда и созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

0.1.3. Содействуют обучению и повышению квалификации специалистов по охране труда.

0.1.4. Добиваются увеличения по сравнению с предыдущим годом количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда.

0.1.5. В организациях с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

0.1.6. Стороны рекомендуют работодателям:

Предусмотреть в коллективных договорах:

мероприятия по улучшению условий и охраны труда, а также средства на их финансирование;

предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

обязательства по сокращению числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и выводу работников с работ во вредных и (или) опасных условиях труда;

предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзным комитетам по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения и поощрения за осуществление общественного контроля;

оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН), как простоя по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы;

поощрение для лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

0.1.7. Стороны пришли к согласию, что работодатели включают в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей первичной профсоюзной организации.

0.1.8. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

0.1.9. Информировуют работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов.

0.1.10. Обеспечивают обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, а также прием и сдачу экзаменов, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы.



0.1.11 Обеспечивают улучшение условий и охраны труда, предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях.

0.1.12. Оценивают состояние условий труда по результатам проведенной оценки условий труда. Обеспечивают приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам проведения специальной оценки условий труда.

0.1.13. Принимают меры по выводу из эксплуатации морально и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников и (или) приносящего вред окружающей среде.

0.1.14. Обеспечивают работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленным законодательством типовыми отраслевыми нормами.

0.1.15. Организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), включая психиатрическое освидетельствование.

0.1.16. Создают комитеты (комиссии) по охране труда в организациях и обеспечивают необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях в проведении общественного контроля по условиям труда работников.

0.1.17. Обеспечивают выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующего органа профессионального союза.

0.1.18. Обеспечивают прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда специалистов по охране труда организаций.

0.1.19. Обеспечивают финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

0.1.20. В проекте бюджета на соответствующий финансовый год предусматривает: средства на проведение специальной оценки условий труда в учреждениях, финансируемых из муниципальных бюджетов, согласно заявкам руководителей учреждений; финансирование мероприятий по охране труда учреждений бюджетной сферы в соответствии с планами, разрабатываемыми по результатам оценки условий труда.

## *10.2. Обязательства Комитета*

0.2.1. Способствует созданию службы охраны труда в структуре Комитета. Организует проведение районных семинаров-совещаний по охране труда. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда муниципальных образовательных организаций.

0.2.2. Разрабатывает районную отраслевую программу «Безопасность образовательных организаций».

0.2.3. Информировует Профсоюз до 1 марта каждого года о состоянии производственного травматизма в истекшем году, о его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств муниципальным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда.



10.2.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Совета Комитета и президиума Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения.

10.2.5. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли, обобщает отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда».

10.2.6. Обеспечивает организацию и проведение специальной оценки условий труда в муниципальных образовательных организациях с целью установления повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### *10.3. Обязательства Профсоюза*

10.3.1. Совместно с Комитетом проводит мониторинг состояния условий и охраны труда в организациях для разработки мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний.

10.3.2. Участвует в информационном обеспечении работников по вопросам охраны труда. Проводит разъяснительную работу среди работников организаций по вопросам охраны труда и предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда.

10.3.3. Иницируют в соответствии с законодательством создание комиссий по охране труда.

10.3.4. Организует проведение выборов в первичных профсоюзных организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, их обучение, в том числе за счет средств социального страхования.

10.3.5. Осуществляет контроль за включением в коллективные договоры обязательств по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению специальной оценки условий труда.

10.3.6. Участвует в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

10.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, а также сбор, обобщение и анализ информации о состоянии условий и охраны труда в организациях, в том числе по итогам проведения специальной оценки условий труда.

10.3.8. Осуществляет профсоюзный контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников службы охраны труда, руководителей и специалистов организации по вопросам охраны труда и за обучением по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.3.9. Обеспечивает участие своих представителей в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и защищают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

10.3.10. Осуществляет общественный контроль за соблюдением природоохранного законодательства и требований норм экологической безопасности в организациях. Защищает интересы работников в вопросах обеспечения работодателем безопасных условий труда и права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

10.3.11. Иницирует проведение и оказывают содействие в организации и проведении в организациях смотров-конкурсов на лучшее состояние охраны и условий, а также на звание



«Лучший уполномоченный по охране труда».

10.3.12. Рекомендует выборным профсоюзным органам в образовательных организациях включать в коллективные договоры раздел «Охрана труда».

## 11. Соблюдение трудового законодательства

### *11.1. Совместные обязательства Сторон*

11.1.1. Осуществляют изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в учреждениях образования, рассматривают итоги на совместных заседаниях Совета Комитета и Совета Профсоюза.

11.1.2. Осуществляют совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (перечень организаций определяется в рабочем порядке).

### *11.2. Обязательства Комитета*

11.2.1. Организует обучение руководителей, работников образовательных организаций по Трудовому кодексу РФ на базе ГОУ ДПО ТО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области».

11.2.2. Продолжает практику проведения встреч и консультаций со специалистами Тульского обкома Профсоюза, юридической консультации ТФП по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, заключения коллективных договоров.

### *11.3. Обязательства Профсоюза*

11.3.1. Периодически анализирует письменные, устные обращения в Профсоюз, направляет аналитические записки заинтересованным организациям.

11.3.2. Организует учебу руководителей образовательных организаций, председателей профсоюзных организаций на выездных семинарах по Трудовому кодексу Российской Федерации.

11.3.3. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения Комитетов о всех случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

11.3.4. Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам Профсоюза – работникам образования по правовым вопросам.

11.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, добивается согласования решений, касающихся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, установления доплат с соответствующими профсоюзными органами.

11.3.6. Рекомендует образовательным организациям включать в планы работы первичной профсоюзной организации проведение проверок по соблюдению трудового законодательства.

## 12. Гарантии профсоюзной деятельности

### *12.1. Совместные обязательства Сторон*

12.1.1. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:



- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;

- увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов организаций - с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором - на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12.1.2. При увольнении с основной должности председателя районной организации Профсоюза, не освобожденного от основной работы в организации, в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ осуществляется с предварительного согласия президиума областной организации Профсоюза.

12.1.3. Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

12.1.4. В течение срока действия Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в учреждениях образования.

12.1.5. Стороны признают, что работодатели предоставляют по запросам соответствующих профсоюзных органов информацию по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций, муниципальных учреждений, о формировании и расходовании фонда оплаты труда и других вопросах, касающихся социально-трудовых прав работников).

## *12.2. Обязательства Администрации*

12.2.1. Представляет Профсоюзу помещение для проведения заседаний, хранения документации, средства связи и транспортные средства (по адресу: г. Венев, ул. Советская, д.18).

12.2.2. Обеспечивает условия для участия Профсоюза в разработке и обсуждении нормативных правовых актов в сфере труда.

12.2.3. Рассматривает решения Профсоюза по проектам нормативных правовых актов администрации муниципального образования.

## *12.3. Обязательства Комитета*

12.3.1. Комитет признает, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, распоряжением правительства Тульской области от 04.04.2017 г. №142-р «О взаимодействии органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления Тульской области и работодателей Тульской области с профессиональными союзами по реализации на территории Тульской области Федерального закона от 12.01.1996 №10



«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным и территориальными соглашениями.

12.3.2. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных организациях и территориального отраслевого Соглашения в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

12.3.3. Привлекает Профсоюз к участию в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3.4. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов, касающихся вопросов социальной защиты работников, заработной платы.

12.3.5. Информировывает Профсоюз о принимаемых решениях, нормативных правовых актах, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

12.3.6. Совместно с Профсоюзом проводит анализ выполнения территориального отраслевого Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях отрасли.

12.3.7. Включает председателя районной организации Профсоюза в состав комиссий по аттестации, конкурсному отбору руководителей образовательных организаций, установлению стимулирующих выплат руководителям, по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

Глава администрации  
муниципального  
образования  
Веневский район



А.Т. Шубчинский  
" 6 " декабрь 2009 г.

Председатель  
комитета  
по социальным вопросам



Ю.С. Антонова  
" 6 " декабрь 2009 г.

Председатель  
Совета  
районной организации  
профсоюза работников  
образования



Н.И. Антоновская  
" 6 " декабрь 2009 г.



**Приложение № 1**  
к трехстороннему  
Соглашению  
на 2020-2022 годы

Приложение  
к распоряжению администрации  
муниципального образования  
Веневский район  
от 25.10.2019 № 691-р

**Состав**

территориальной отраслевой комиссии по регулированию  
социально трудовых отношений

- Антонова Юлия - председатель комитета по социальным вопросам  
Сергеевна администрации муниципального образования  
Веневский район
- Смирнова Марина - председатель комитета по экономике, инвестициям и  
Анатольевна развитию АПК администрации муниципального  
образования Веневский район
- Решетнева Елена - главный специалист комитета по экономике,  
Владимировна инвестициям и развитию АПК администрации  
муниципального образования Веневский район
- Антоновская - председатель Веневской районной организации  
Надежда Профсоюза работников народного образования и науки  
Ивановна РФ
- Матвеева Инна - председатель первичной профсоюзной организации  
Владимировна муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гурьевский центр образования им. С. К. Иванчикова»
- Лир Татьяна - председатель первичной профсоюзной организации  
Владимировна муниципального общеобразовательного учреждения  
«Веневский центр образования №1» структурное  
подразделение «Детский сад №1»
- Радина Зоя - директор муниципального учреждения  
Петровна «Муниципальная специализированная бухгалтерия  
учреждений образования»;
- Гниломёдова - начальник экономического отдела муниципального  
Татьяна учреждения «Муниципальная специализированная  
Викторовна бухгалтерия учреждений образования»;



**Приложение № 2**  
**к территориальному отраслевому**  
**Соглашению**  
**на 2020-2022 годы**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о районной отраслевой комиссии**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**в системе образования**



## 5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

5.1. Комиссия осуществляет свою работу на основании Регламента, утвержденного совместным решением сторон и разработанным в соответствии настоящим положением.

5.2. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе комиссии с правом совещательного голоса представителей профсоюзных организаций, работодателей, органов государственной власти, специалистов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. Стороны имеют право заменять, уведомив партнеров за два дня до заседания, отсутствующих по уважительной причине постоянных членов Трёхсторонней комиссии другими представителями стороны. Замещающие представители обладают правоспособностью постоянных членов комиссии.

5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы и с учётом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

5.6. Заседания Трёхсторонней комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

5.7. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Трёхсторонней комиссии, оно должно быть проведено в течение семи календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии всех сторон.

5.8. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся постоянными рабочими группами, формируемыми по предложению сторон.

5.9. Трёхсторонняя комиссия правомочна, принимать решение, если на заседании присутствует не менее двух третей членов от каждой стороны с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии.

5.10. По результатам рассмотрения каждого вопроса повестки дня заседания Комиссии принимается решение открытым голосованием.

5.11. Решения Трёхсторонней комиссии принимаются в порядке, предусмотренном Регламентом Трёхсторонней комиссии.

5.12. Принятые Комиссией решения обязательны для каждой из сторон и их представителей.

5.13. Члены Трёхсторонней комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.

5.14. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Трёхсторонней комиссии.

5.15. На заседаниях Трёхсторонней комиссии и рабочих групп вправе присутствовать представители средств массовой информации.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Районная отраслевая комиссия по регулированию социально- трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в системе образования муниципального образования Веневский район (далее - Трёхсторонняя комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, срок полномочий которого устанавливается соглашением сторон.

1.2. Правовую основу деятельности Трёхсторонней комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы Тульской области о социальном партнерстве, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Тульской области, соглашения и настоящее Положение.

1.3. Принципы деятельности Трёхсторонней комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность представительства сторон;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений, решений;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений,
- гласность деятельности Трёхсторонней комиссии.

## 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

2.1. Инициатива формирования Трёхсторонней комиссии может исходить от любой из сторон.

2.2. Стороны самостоятельно делегируют своих представителей в состав Трёхсторонней комиссии в рамках согласованной нормы от каждой из сторон.

2.3. Формирование состава Трёхсторонней комиссии и определение сроков полномочий оформляется совместным решением сторон социального партнерства с приложением списка персонального состава Трёхсторонней комиссии.

## 3. ЗАДАЧИ ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

3.1. Проведение коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения и заключение Соглашения.

3.2. Комиссия вправе при разработке Соглашения включать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам системы образования, а также иные обязательства.

3.3. Регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними экономических отношений в организациях системы образования.

3.4. Практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях.



3.5. Проведение экспертизы коллективных договоров в целях обеспечения координации в регулировании социально-трудовых отношений с учетом специфики отрасли.

3.6. Организация и осуществление контроля за выполнением сторонами социального партнёрства Соглашения, коллективных договоров.

3.7. Содействие разрешению разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективных договоров, Соглашения.

#### **4. ПРАВА ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ**

4.1. Вести коллективные переговоры.

4.2. Готовить проекты соглашений, заключать, дополнять или изменять соглашения.

4.3. Устанавливать порядок, сроки разработки проекта Соглашения и его заключения.

4.5. Рассматривать вопросы, вносимые сторонами и принимать по ним решения.

4.6. Вносить предложения о привлечении к ответственности сторон социального партнёрства, их представителей и других лиц, не выполняющих Соглашение, коллективные договоры.

4.7. Приглашать на заседания Трёхсторонней комиссии руководителей образовательных организаций совместно с председателями первичных профсоюзных организаций, не выполняющих решений Трёхсторонней комиссии, обязательств соглашения и коллективных договоров.

4.8. Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда.

4.9. Запрашивать и получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении в системе образования, иную информацию, необходимую для подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.10. Знакомиться с соответствующими статистическими, нормативными и другими материалами, относящимися к социально-трудовым вопросам.

4.11. Направлять своих членов и экспертов в образовательные организации, для ознакомления с положением дел и необходимыми материалами, касающимися соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, реализации соглашения, коллективных договоров и решений Трёхсторонней комиссии.

4.12. Выступать посредником при разногласиях, возникающих по поводу заключения коллективных договоров, разрешении коллективных трудовых споров в образовательных организациях.