СОГЛАШЕНИЕ

между Брянской городской администрацией, управлением образования Брянской городской администрации и районными организациями Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Брянска на 2018-2020 годы

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования «г. Брянск» и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и дополнительные социально- экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы, установленные на территориальном уровне.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, федеральных законах от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законах Брянской области от 8 августа 2013 года № 62-З «Об образовании в Брянской области», от 29 декабря 2015 года №151-З «О социальном партнерстве в сфере труда Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019г.г. и других законодательных актах.

1.2.Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее по тексту - образовательная организация) на территории муниципального образования «г. Брянск», индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, на которых распространяется данное Соглашение, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.Сторонами Соглашения являются:

 - Бежицкая, Володарская, Советская и Фокинская районные организации Профсоюза (далее по тексту - районные организации Профсоюза) - от имени работников;

 - Управление образования Брянской городской администрации (далее по тексту - Управление образования) - от имени работодателей;

 - Брянская городская администрация - от имени исполнительно - распорядительного органа муниципального образования.

1.4.Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, первичные профсоюзные организации и иные организации, которые входят в состав районных организаций Профсоюза, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных управлению образования Брянской городской администрации, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

1.5.Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 31 декабря 2020 года.

Стороны договорились:

1.6.Районные организации Профсоюза, первичные профсоюзные организации, их соответствующие выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников организаций, входящих в муниципальную систему образования, при разработке и заключении Соглашения, коллективных договоров, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов.

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

1.8.В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения образовательных организаций, трудовых, профессиональных и социально- экономических интересов работников.

1.9.В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнений и изменений настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения.

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

1.11.Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем в лице их представителей осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения образовательной организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.
3. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-трудовых проблем работников образования.
4. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников образования, другим направлениям деятельности образовательных организаций.
5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом. Организовывать конкурс «Лучший коллективный договор».

1. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.
2. Управление образования:

2.2.1. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

 2.2.2. В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районные организации Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Брянский городской Совет народных депутатов, Брянскую городскую администрацию, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

 2.2.3. Рекомендует руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

 2.2.4. Предоставляет по запросу районных организации Профсоюза информацию о численности работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательных организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально- трудовых прав работников образования.

Включает районные организации Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

2.2.5.Включает председателей районных организаций Профсоюза в состав:

- рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере образования;

-коллегии управления образования;

- экспертной комиссии для проведения конкурсного отбора муниципальных образовательных организаций, лучших педагогических работников, внедряющих инновационные образовательные технологии, в рамках приоритетного национального проекта «Образование» на премии Брянского городского Совета народных депутатов;

-аттестационной комиссии на первую квалификационную категорию;

- в комиссию по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

- в комиссию по комплектованию классов (групп), педагогических кадров образовательных организаций.

 2.2.6. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономной образовательной организации, при формировании наблюдательного совета в автономной образовательной организации включать в его состав представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

 2.3. Стороны согласились содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в сфере образования на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития в сфере образования города Брянска стороны договорились:

1. Считать основной задачей совместных действий реализацию приоритетных направлений развития отрасли, способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.
2. В рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования в части:
* осуществления целевого, своевременного и полного финансового обеспечения деятельности образовательных организаций;
* обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы и других социальных выплат в размере, установленном действующим законодательством РФ.

3.2.Управление образования осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

3.3.Стороны рекомендуют работодателям при принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательных организаций.

3.4.Управление образования вносит предложения по финансовому обеспечению деятельности отрасли и эффективному использованию средств при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период с учетом предложений районных организаций Профсоюза.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Стороны договорились:

4. Способствовать выполнению требований Указа Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы педагогических работников.

4.1.Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

4.2. Изменение условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим федеральным и региональным законодательством.

При изменении типа образовательной организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников образовательных организаций, переданных в другую форму собственности, в случае изменения (совершенствования) для них систем оплаты труда, а также работников образовательных организаций, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

4.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности деятельности учитываются следующие основные принципы:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться
на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение
он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

 Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляются с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

4.4.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимальногоразмера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы.

4.5.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в локальных нормативных актах**.**

4.6.Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а так же работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.7.В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.8.Брянская городская администрация:

4.8.1. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций в следующие сроки:

Володарский район: \_\_\_ и \_\_\_ числа ежемесячно. Бежицкий район: \_\_\_ и \_\_\_ числа ежемесячно. Советский район: \_\_\_ и \_\_\_ числа ежемесячно. Фокинский район: \_\_\_ и \_\_\_ числа ежемесячно.

В случае задержки заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.8.2. В целях повышения уровня реальной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций предусматривает в бюджете города Брянска расходы на индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не ниже уровня, предусмотренного для государственных образовательных организаций Брянской области.

4.8.3. Гарантирует, что средства, высвобожденные в результате оптимизации сети, численности или штата работников муниципальных образовательных организаций, остаются в распоряжении образовательной организации и могут направляться на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8.4. Обеспечивает выплату материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам образования в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

4.8.5. Осуществляет меры, направленные на повышение ответственности руководителей образовательных организаций и других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

4.9. Обеспечивает оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно приложению №6 к Соглашению.

4.10. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;

- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.11. Наполняемость классов (групп) в образовательных организациях должна соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям к условиям и организации обучения учащихся (воспитанников). При расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы, связанных с увеличением наполняемости классов (групп) рекомендуется производить оплату труда работников в повышенном размере.

Дополнительная оплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. При оказании образовательной организации платных услуг, не менее 50% от заработанной суммы направлять на оплату труда работников участвующих в реализации данных услуг**.**

4.13.В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.14.Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

* на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;
* за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
* при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций.

4.15. Стороны договорились рекомендовать работодателям при установлении и реализации систем оплаты труда работников:

-учитывать рекомендации соответствующих исполнительных органов государственной власти федерального и регионального уровней;

-не допускать установления различных размеров ставок (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, опытом и стажем работы, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- при принятии систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций предусматривать в образовательных организаций размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в структуре их заработной платы Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;

-определять конкретные количественно измеримые показатели и критерии установления стимулирующего характера.

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

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами образовательных организаций. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов (Приложение №1).

4.17.Выплачивать согласно Трудовому кодексу РФ компенсацию за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, работникам муниципальных образовательных организаций по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

4.18.При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетных листков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листах каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд за соответствующий период.

4.19.Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.20.Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации производится выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Размер и порядок выплаты компенсации лицам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

4.21.Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования, выполняющим функции классного руководителя, наряду с выплатами за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплачивается и ежемесячное вознаграждение в зависимости от наполняемости учащихся в классах (классо - комплектах).

4.22.Управление образования осуществляет мониторинг фактического уровня оплаты труда работников образовательных организаций по всем профессиональным квалификационным группам.

4.23.Районные организации Профсоюза:

4.23.1. Обращаются в органы, рассматривающие трудовые споры, в соответствующие органы контроля и надзора, с заявлениями в защиту трудовых прав и интересов работников образовательных организаций в случаях нарушения трудового законодательства.

4.23.2.Обеспечивают систематический контроль за реализацией норм Трудового кодекса РФ, федеральных законом, иных нормативных правовых актов при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда.

4.23.3.Осуществляют общественный контроль целевого использования средств, предназначенных на оплату труда, своевременной выплаты заработной платы и ликвидации ее задолженности.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, трудовым договором.

5.2. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя образовательной организации.

5.3. Работникам образовательных организаций, на которых воздействуют вредные физические, химические, биологические и иные факторы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условия труда, прилагается (Приложение №2).

5.4*.* Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2.; 3.3.; 3.4. предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается, за исключением образовательных организаций непрерывного функционирования и дополнительного образования, режим работы которых регламентируется локальными нормативными актами образовательной организации.

В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Перечень должностей таких работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для их должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

57. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Перечень работников муниципальных образовательных организаций с ненормированным рабочим днем прилагается (Приложение №3).

5.8. Образовательные организации с учетом финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и продолжительность таких отпусков определяются коллективным договором.

5.9. Педагогический работник, в том числе работающий на условиях совместительства имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.10. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

 В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

5.11. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дней.

5.12. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.13. За счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, учетом имеющихся в образовательной организации средств и фиксируется в приказе о предоставлении длительного отпуска.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Брянская городская администрация:

6.1. Признает социальную защиту работников образования приоритетным направлением.

6.2. Компенсирует расходы работникам дошкольных образовательных организаций на питание в следующих размерах: 50% - заведующим, воспитателям, учителям – логопедам, учителям – дефектологам, педагогам – психологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, заместителям заведующих по хозяйственной части; 100% - помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, кастеляншам, машинистам по стирке белья, завхозам, поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, ночным няням, делопроизводителям, хлораторщикам, рабочим по обслуживанию зданий, работающим в данных образовательных организациях и выполняющим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

6.3. Повышает тарифную ставку, оклад (должностной оклад) заработной платы педагогических работников образовательных организаций, окончивших высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающих в образовательных организациях на 30 процентов в первые три года работы.

6.4. В целях социальной защиты работников образовательных организаций при изыскании дополнительных финансовых средств совместно с районными организациями Профсоюза ходатайствует перед Брянским городским Советом народных депутатов об установлении дополнительных мер социальной поддержки.

6.5.Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, вводить в штаты образовательной организации должность «младший воспитатель».

6.6. В целях закрепления в муниципальных образовательных организациях молодых педагогических кадров выпускникам учреждений высшего и профессионального образования, поступившим на работу в образовательные организации города, в течение года со дня окончания учреждения высшего или профессионального образования, выплачивает единовременное пособие в размере не менее пяти ставок (окладов), установленных им при заключении трудовых договоров.

6.7. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников в соответствии с действующим жилищным законодательством РФ.

6.8. Прием в дошкольные образовательные организации детей работников муниципальных образовательных организаций осуществляется во внеочередном порядке.

6.9. Стороны договорились:

6.9.1. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);

- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- имеющих ученую степень или ученое звание;

- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерациив межаттестационный период;

**-** подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерации в межаттестационный период.

6.9.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

6.9.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.9.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.9.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.9.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.9.3.4. Работодателям рекомендуется:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

6.9.4. Сохранить в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в бюджете города Брянска средства для поощрения лучших педагогических работников.

6.9.5. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

6.9.6.Предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций гарантии прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также гибкие формы занятости женщин, имеющих детей (неполный рабочий день (неделя)).

6.9.7.Брянская городская администрация оказывает содействие в обеспечении новогодними подарками детей работников отрасли.

6.9.8. Принимать решения по вопросам социально-трудовых отношений после их совместного предварительного согласования.

6.9.9. Рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки работников: выплату дотаций на питание, возмещение транспортных расходов, выплату пособий, субсидий, а также льготы и гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Управление образования:

6.10. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.11. Содействует выделению средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

6.12.Совместно с работодателями обеспечивают своевременное и полное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, своевременное оформление документов в образовательных организациях для назначения трудовых пенсий, в том числе пенсий на льготных условиях.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусмотреть разделы по защите социально- экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

* закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;
* осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
* закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
* повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
* развитию творческой активности молодёжи;

 - активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работников из числа молодежи в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

**7.2. Брянская городская администрация осуществляет социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.**

**Выделяет при необходимости комнату в общежитие в очередном порядке, либо оплачивает часть средств за съем жилья.**

7.3.Стороны рекомендуют работодателям:

7.3.1. Способствовать созданию в образовательных организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.

Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

7.3.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

* + 1. Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышению качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

1. Управление образования:
2. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
3. Предоставляет районным организациям Профсоюза информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях груда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране груда.
4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций.
5. Рекомендует образовательным организациям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.
6. Организует обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей муниципальных образовательных организаций в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 года № 1/29.
7. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий груда, проведение предварительных (при поступлении работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг.

1. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.
2. Принимают меры по созданию и сохранению служб охраны труда в образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек или вводят в штаты образовательных организаций должность специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством, обеспечивают условия для их эффективной работы.
3. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
4. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувыо и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.
5. Обеспечивают работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии действующим законодательством. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника (Приложение №4).

Перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Обеспечивают за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.
2. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательных организациях. Представляют информацию в выборный профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
3. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Содействуют организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.3. Районные организации Профсоюза:

8.3.1. Координируют деятельность, а также обеспечивают внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывают им методическую помощь, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организуют и проводят семинары, согласовывают нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

1. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.
2. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда, приемке образовательных организаций к новому учебному году, расследовании несчастных случаев с работниками образовательных организаций и др.
3. В случае грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.
4. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

IX. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

1. Стороны договорились:

9.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом иными локальными актами образовательной организации.

9.1.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

9.1.3.Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

9.1.4.Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

9.1.5. С руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами образовательных организаций, назначенными впервые на должность, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор до 5 лет, а по истечению установленного срока заключается бессрочный трудовой договор.

9.1.6. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации муниципальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при условии закрепления этой нормы в локальном акте образовательной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

1. Стороны договорились рекомендовать администрациям образовательных организаций:
2. Проводить анализ кадрового потенциала образовательных организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в образовательных организациях выпускников организаций профессионального образования, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки специалистов.
3. Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.
4. Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией образовательных организаций, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

9.2.4. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении штата работников руководствоваться действующим законодательством.

9.3. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных организаций и его структурных подразделений по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

9.4. Ликвидация образовательных организаций при наличии обучающихся допускается по окончанию учебного года.

9.5.Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательных организациях в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

9.6.Управление образования рекомендует работодателям:

9.6.1. Производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

9.6.2.Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата работников, право на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

9.7.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейные - при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

9.8.Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных пунктом 9.7. настоящего Соглашения являются:

* наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
* статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
* работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом при сокращении численности или штата.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности районных, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Соглашения между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и Брянской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017 -2019 годы, коллективного договора образовательной организации, настоящего Соглашения.

10.2. В случаях возникновения разногласий по поводу выполнения настоящего Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов профсоюза, а не членов профсоюза при условии ежемесячного перечисления ими денежных средств в размере 1 % от заработной платы на счет профсоюзной организации в соответствии с личным заявлением.

10.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, обеспечивается ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций производится со счетов образовательных организаций одновременно с перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором.

Работодатели, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном абзацем вторым настоящего пункта.

10.4.Работодатели муниципальных образовательных организаций принимают с учетом мотивированного мнения профсоюзных организаций образовательных организаций:

режим работы всех категорий работников;

распределение учебной нагрузки;

расписание занятий;

установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;

распределение выплат стимулирующего характера;

очередность предоставления отпусков;

должностные обязанности работников;

привлечение работников к сверхурочным работам;

проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников.

10.5.Члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и других мероприятиях, проводимых Профсоюзом.

10.6.Стороны согласились с тем, что работодатели:

10.6.1.Обязаны соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций в образовательных организациях, как законных представителей интересов работников.

10.6.2. Предоставляют выборному профсоюзному органу образовательных организаций бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, что закрепляется в коллективном договоре.

10.7.Районным организациям Профсоюза предоставляются бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы, обеспечиваются охрана и уборка выделяемых помещений, а также средства электронной связи.

Помещения районным организациям Профсоюза предоставляются но следующим адресам: Советский район - ул. Калинина, 75 «б»; Бежицкий район - ул. Ленинградская, 24; Володарский район - ул. Димитрова, 46; Фокинский район - проспект Московский, д.3.

10.8.Стороны рекомендуют совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участия педработников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

10.9.Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.10.Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.11.Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.12.Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.13.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.14.Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.15.Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации может производиться за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

Районные организации Профсоюза, первичные профсоюзные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций, улучшению условий труда и быта, организации оздоровления работников и членов их семей, с первоочередным правом членов Профсоюза.

11.5. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий работникам образования в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, муниципального органа власти и настоящим Соглашением.

1. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, и несчастных случаев на производстве.
2. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, предоставляемую Профсоюзу органами управления в сфере образования, законодательной и исполнительной власти.
3. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и ее работников.
4. Взаимодействовать с депутатами представительного органа муниципального образования города Брянска, исполнительно-распорядительным органом муниципального образования города Брянска, иными органами местного самоуправления при разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.
5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - трудовых прав и гарантий работников образования.
6. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.
7. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей - членов Профсоюза образовательных организаций по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий работающих.
8. Из средств профсоюзного бюджета:
* оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;
* на долевых началах финансировать отраслевые городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно- оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, руководителей образовательных организаций, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

**XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности Отраслевой городской комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

1. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и президиумов районных организаций Профсоюза, доводится до сведения заинтересованных сторон.
2. Контроль за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, администрации образовательных организаций, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой городской комиссии.
3. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении.
4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный 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.
5. В период действия настоящего Соглашения районные организации Профсоюза не организуют забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

Соглашение подписано 2018г.

 Глава Брянской городской администрации А.Н.Макаров

Начальник управления образования Т.В.Гращенкова

С.В.Евсютин

О.П. Жилинская

Т.И.Ивашечкина

Г.Л. Абащенкова

Председатели организаций Профсоюза

Бежицкого района

Володарского района

Советского района

Фокинского района

**Приложение №1**

ПЕРЕЧЕНЬ

видов работ с вредными и (или) опасными условиями груда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов (утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579).

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складирование). Работа за дисплеями ЭВМ. Работа на деревообрабатывающих станках. Работа с живыми культурами.

Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переходе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах. Уборка помещений, где ведутся вышеуказанные работы.

**Приложение № 2**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

(утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР

по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального

Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии |  Продолжительностьдополнительного отпуска в календарных днях. |
| 1. | Оператор хлораторной установки | 14 дней |
| 2. | **Младшие воспитатели, помощники воспитателей в МБДОУ и группах компенсирующего вида**  | 14 дней |
| 3. | **Заведующий библиотекой, библиотекарь** | 14 дней |
| 4. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 дней  |
| 5.  | Шеф-повар | 7 дней |
| 6. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) | 7 дней |

**Примечание:** В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

**Приложение №3**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работников образовательных организаций с ненормированным

рабочим днем

Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации.

Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения.

Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер- кассир.

Секретарь, секретарь-машинистка. Делопроизводитель.

Художественный руководитель, режиссер. Дирижер, аккомпаниатор, концертмейстер. Художники всех специальностей. Шеф-повар.

Заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом). Водитель легкового автомобиля. Заведующий общежитием, комендант. Заведующий библиотекой, библиотекарь.

Примечание:

Конкретный перечень работников и продолжительность отпуска определяется каждой образовательной организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре.

**Приложение №4**

**НОРМА**

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (утверждённые приказом Минздравсоцразвития

РФ от 17 декабря 2010г. №1122н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Видысмывающихся иобезвреживающихсредств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 1. | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:для мытья рукдля мытья тела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г.(мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)300г (мыло туалетное или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

Примечание:

Конкретный перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждается работодателем с учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Приложение №5**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников муниципальных образовательных организаций, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников

Заведующий.

Воспитатель.

Помощник воспитателя.

Работники кухни (шеф- повар, повар, подсобный рабочий).

Рабочие по стирке и ремонту спецодежды (белья).

Сторож.

Дворник.

Кладовщик.

Заведующий хозяйством.

Младший воспитатель.

Уборщик служебного помещения.

 **Приложение № 6**

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политике и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория  | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); 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 жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физической культуры; преподаватель физической культуры, физического воспитания; инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)   |
| Преподаватель специальных дисциплин | Мастер соответствующей профессии |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед | Учитель-логопед; логопед, учитель-дефектолог, дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации; концертмейстер  | Преподаватель, преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения |
| преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства | Преподаватель, учитель музыки, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения |
| Преподаватель, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической) | Преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства, учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации, музыкальный руководитель концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения  |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель физической культуры, руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физической культуре, инструктор - методист |
| Учитель физической культуры; руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель организации профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации  |
| Учитель общеобразовательной организации  | Преподаватель того же предмета (дисциплины) организации профессионального образования |
| Методист (при совпадении предмета) | Учитель, преподаватель предмета, педагог дополнительного образования |
| Преподаватель организации профессионального образования | Методист организации профессионального образования |
| Методист дополнительного образования | Педагог дополнительного образования |
| Старшая вожатая | Педагог - организатор |
| Педагог дополнительного образования | Педагог – организатор, воспитатель в организации дополнительного образования |
| Педагог - организатор | Педагог дополнительного образования, воспитатель в организации дополнительного образования |