

Начальник управления образования
администрации Красногвардейского
Н.Таранова
«_24_»декабря 2015 года

Председатель МО Профсоюза
работников образования и науки
В.Т.Харыбина
«_22_»декабря 2015 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между управлением образования администрации
Красногвардейского района и
районной организацией Профсоюза работников народного
образования и
науки РФ на 2016 - 2018годы

Прошло уведомительную регистрацию

в отделе по труду «_____» декабря 2015года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, области, района и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений, подведомственных управлению образования, первичные организации которых входят в Профсоюз работников образования и науки РФ.

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

Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании» и «О занятости населения Российской Федерации», Федеральных законах, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации, Законе Белгородской области о социальном партнерстве, трехстороннем соглашении между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2011-2013 годы, Постановлениями и распоряжениями главы администрации Красногвардейского района, иных нормативных актах.

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее - сторонами) являются: работники учреждений в лице их представителя – районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – работники); работодатели в лице их представителя - управления образования администрации Красногвардейского района (далее – управление образования).

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений, первичные профсоюзные организации, которых входят в Профсоюз, а также на работников учреждений, которые уполномочили представлять их интересы и заключить данное соглашение.

1.5. Стороны согласились в том, что:

1.5.1. Районная, первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования --- труда,

- занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников (ст.45 ТК РФ).

1.5.2. Соглашение на уровне района, коллективные договоры учреждений устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

1.5.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст.54,55 ТК РФ).

1.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет районная комиссия по регулированию социально - трудовых отношений.

1.7. Управление образования и РК Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до учреждений образования и первичных организаций для его реализации.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2016 года.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе районную комиссию по регулированию социально- трудовых отношений (далее комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год) и обсуждения итогов на совместном заседании Совета управления образования и РК Профсоюза.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии 3 года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации программ по развитию образования в районе, их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечить участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Осуществлять систематический анализ заключенных коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.5. Ход выполнения Соглашения, коллективных договоров освещать в районной газете «Знамя труда», других средствах массовой информации.

2.2. Управление образования заблаговременно направляет в РК Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, принимаемых им или вносимых в органы власти и затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Предоставляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников отрасли, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений развития образования и другую необходимую информацию.

РК профсоюза, профсоюзные комитеты:

2.4.1. Обеспечивают представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов отрасли.

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

2.4.3. Содействуют повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.4.4. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.4.5. Содействуют предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее соглашение и коллективные договоры.

2.4.6. Обращаются в государственные, муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально – трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.4.7. Проводят экспертизу проектов законов, нормативных правовых актов, принимаемых в области и муниципалитетах, затрагивающих права и интересы работников, анализируют практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.4.8. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют защиту трудовых, социально_экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. и в судебных инстанциях, в прокуратуре, оказывая бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.4.9. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.4.10. Вносят предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашения, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

2.4.11. Осуществляют систематический анализ, обобщение опыта заключенных коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально – трудовых отношений.

Ведут регистрацию коллективных договоров образовательных организаций района.

Ш. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ о труде и об образовании.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными документами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. При переводе работников на новую систему оплаты труда заключать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору с учетом Методических рекомендаций, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 22 октября 2007 года

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, необходимость улучшения положения работников, управление образования и райком профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации

комплексного проекта модернизации образования района, приоритетного национального проекта «Образование», реализации принципа государственно - общественного управления образованием на муниципальном уровне.

4.1.1. Стороны договорились в установленном порядке обращаться в органы местного самоуправления для обеспечения:

Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном и муниципальных бюджетах средств на оплату труда и социальным выплатам работникам отрасли, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции, обеспечение коммунальных льгот, на охрану труда и другим расходам на образование.

4.1.2. Управление образования и местная организация профсоюза обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям, работникам из бюджетов различных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

4.1.3. Стороны совместно добиваются доведения до учреждений объемов финансирования по кварталам, месяцам, открытия финансирования не позднее 5 числа каждого месяца, для выплаты работникам заработной платы не реже 2 раз в месяц.

4.2. Стороны согласились осуществлять совместные действия в части:

- запрета на приватизацию образовательных учреждений;
- недопущения снижения уровня социальных гарантий работников в связи принятием ФЗ № 122;

4.3. Ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития образовательных учреждений района.

4.4. Стороны договорились оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении профессионального дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов.»

4.5. Реализация разработанной правительством области долгосрочной программы поэтапного повышения заработной платы работникам отрасли с целью доведения ее до уровня средней заработной платы по области.

4.6. Оказывать правовую и методическую помощь коллективам работников при изменении организационно – правовой формы, способствовать участию работников в управлении образовательным учреждением,

4.7. Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМА ТРУДА.

5.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами,

локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

5.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется на основании закона Белгородской области от 21 декабря 2006 г. №85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлений правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236 – ПП «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», от 3 сентября 2007 г. №202 – пп «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования общего образования в государственных и муниципальных учреждениях Белгородской области».

5.1.2. Оплата труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется с учетом «Примерной методики формирования фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Белгородской области, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в связи с переходом на новую систему оплаты труда», рекомендованную письмом управления образования и науки от 03.09. 2007 г. №05 – 3129.,

а также в соответствии с постановлением главы Красногвардейского района от 07 августа 2008 года №368 «О внедрении методики расчета оплаты труда в образовательных учреждениях района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного воспитания». ;

-Распоряжения главы администрации Красногвардейского района от 17 февраля 2009 года №113 «Об условиях оплаты труда специалистов, отнесенных по оплате труда к муниципальным служащим».

-Распоряжением главы администрации Красногвардейского района от 16 марта 2009 года №191 «Об оплате труда муниципальных служащих администрации района»

-Распоряжением главы администрации Красногвардейского района от 16 марта 2009 года №192 «Об оплате труда обслуживающего персонала администрации Красногвардейского района»;

-Распоряжением главы администрации Красногвардейского района от 24 февраля 2009 года №129 «Об оплате труда вспомогательного персонала администрации Красногвардейского района».

-учреждения дополнительного образования Постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159 – пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб»

- Постановлением главы Красногвардейского района от 05 декабря 2008 года №624 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений района».

5.1.2. Фонд оплаты труда работников образования формируется с учетом ассигнований на установление компенсационных доплат, стимулирующих надбавок, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате труда работников государственных, областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236 –пп.

5.1.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп, от 30 ноября 2006 года №236 – пп.

Для установления денежных компенсаций работникам за работу с вредными или опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных;
- проводить специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций;
- конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном и трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель устанавливает доплаты работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса РФ.

5.2..Управление принимает меры для оплаты курсов повышения квалификации медицинских работников учреждений дошкольного и дополнительного образования..

- по выплате заработной платы работникам за текущий месяц не позже 20 числа последующего.

- по выплате заработной платы за время отпуска не позднее чем за 3 дня до его начала.

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

5.3. Стороны согласились:

5.3.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст.236 Трудового кодекса РФ.

5.3.2.В соответствии со ст.234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

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

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ).

- в случае вынужденного простоя сохранять работникам выплату среднемесячной заработной платы.

5.3.3.Рекомендовать работодателям и профсоюзным органам в образовательных учреждениях своевременно вносить изменения и дополнения в коллективные договоры, в которых предусматривать новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части ФОТ по результатам труда в связи с введением НСОП.

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- систематизации выплат за выполнение работ в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- использования материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранения единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально – квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов.

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный размер работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально – квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат компенсационного характера и стимулирующих выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных выплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

5.4. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья осуществлять в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159 – пп, от 30 ноября 2006 г. №236 – пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 года № 947/96).

5.4.1 Стороны рекомендуют работодателям:

- Установить надбавки к ставкам заработной платы за звания, закрепить получение надбавки в коллективных договорах.

5.4.2. Не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учителя предупреждаются о возможном отсутствии полной нагрузки за два месяца.

5.4.3. Не допускать уменьшения учебной нагрузки учителей в период учебного года.

5.4.4. Применять почасовую оплату за часы, проведенные в порядке замещения, если замещение продолжается свыше 2-х месяцев, то оплату производить с первого дня по измененной тарификации.

5.5. В целях повышения социального статуса педагогической профессии добиваться от властей района:

5.5.1. Введения надбавок за продолжительность непрерывной работы всем работникам образования.

5.5.2. Ежегодно выделять средства из бюджета всех уровней для поддержки молодых специалистов:

- вручать на августовской конференции учителей по три должностных оклада выпускникам, прибывшим на работу в образовательные организации района.

5.5.3. Установить размер оплаты труда за полную норму отработанного времени работникам образования не ниже величины прожиточного минимума, утверждаемого правительством области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

5.5.4. Работникам муниципальных образовательных учреждений, работающим на территории Красногвардейского района, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

5.5.5. Вносит предложения в проекты законов и иные нормативные правовые акты в сфере труда, в том числе по вопросам оплаты труда и уровня жизни работников.

5.5.6. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе постановлением правительства РФ от 3 апреля № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом представителя работодателя.

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

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

Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с согласия Работника, а отзыв из отпуска также с согласия выборного профсоюзного органа.

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

Режим работы учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров – преподавателей, состоящего из нормируемой и ненормированной частей регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, планами мероприятий организации.

6.1.6. При предоставлении отпуска учителям за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.1.7. Работникам предоставлять отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больным членом семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6.2. Стороны согласовали:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей, а также по просьбе работника или с невозможностью замены, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией.

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

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем или Уставом учреждения.

Разработать и утвердить положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.

VII. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

7. Управлению образования:

7.1.1. Разработать и добиваться реализации программы «Педагогические кадры района», предусмотреть потребность района в кадрах на перспективу, их подготовку, трудоустройство, переобучение.

7.1.2. Сформировать базу данных кадрового обеспечения района, с учетом возраста, квалификации, нагрузки, вакансий.

7.1.3. При проведении экспериментов предусмотреть оснащение учебно-наглядными пособиями учреждений, дополнительные надбавки и выплаты к заработной плате.

7.2. Стороны договорились:

В случае высвобождения работников, связанного с ликвидацией учреждения, а также сокращением его деятельности, работодатель извещает не менее чем за 3 месяца о возможном сокращении службу занятости и профсоюзный комитет.

7.3. Управление образования и руководители образовательных учреждений:

7.3.1. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников.

- создание банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- перемещение кадров на освобождающиеся места;
- развитие сезонной и временной занятости;

- применение с согласия работника в качестве временной меры переход на неполную ставку в соответствии с законодательством РФ.

- использование возможности досрочно (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

7.3.2. Разрабатывают меры по:

- развитию системы обучения, переподготовке высвобождаемых кадров.

- оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной адаптации к деятельности в учреждениях образования.

7.4. Стороны признают необходимым:

7.4.1. Совместно разрабатывать нормативные акты по вопросам совершенствования аттестации педагогов, руководителей.

7.4.2. При совершенствовании порядка аттестации сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;

- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;

- бесплатность прохождения аттестации;

- продление до одного года действие квалификационных категорий педагогам и руководителям в случаях:

- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выхода на пенсию;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске до 1 года.

7.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогов, которым до пенсии осталось менее года, имеющуюся категорию сохранить до наступления пенсионного возраста.

7.4.4. Содействовать проведению и поощрять участников конкурса «Учитель года», «Школа года», «Воспитатель года», «Детский сад Года», «Директор школы Года».

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ , КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Педагогам выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию без учета объема учебной нагрузки.

8.1.2. В соответствии с Методикой нормативно-подушевого финансирования и решением Управляющего органа образовательного учреждения производится использование бюджетных средств:

- выплату заработной платы работникам учреждения;

- премирование, выплату надбавок, улучшение условий труда,

8.1.3. Работники системы образования пользуются коммунальными льготами в соответствии с законодательством РФ. За педагогическими работниками, проработавшими в системе образования в сельской местности не менее 10 лет сохраняется право на пользование бесплатными квартирами с отоплением и освещением.

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

8.1.5. Управлению образования, РК профсоюза добиваться и контролировать:

8.2.1. Выплату из областного и местного бюджетов материальной помощи:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до полутора лет,

- работникам образования ко Дню Учителя.

8.2.2. Выделение средств из бюджетов соответствующих уровней:

- на оплату 2-х дней временной нетрудоспособности в случае заболевания работника или получения травмы в быту.

- для оплаты праздничных нерабочих дней в январе.
- выплату выпускникам, прибывшим на работу в район, единовременного пособия.

8.2.3. Медицинское обслуживание за счет бюджета: прививки, диспансеризация, .

8.3. Бухгалтерия управления образования оплачивает расходы на проведение мероприятий : социально-культурных, спортивно-массовых в соответствии со сметами расходов.

8.3.3. На период курсовой переподготовки освобождают работников от работы, сохраняя за ними среднемесячную заработную плату, выплачивают в установленном законом порядке командировочные расходы.

8.3.4. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением.

8.3.5. Обеспечивать участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов отрасли.

8.3.6. Обеспечивать участие работников отрасли в спортивных мероприятиях физкультурно – спортивного комплекса ГТО.

IX. ОХРАНА ТРУДА.

9.1. Управление образования:

Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение отраслевой долгосрочной программы, утверждаемой правительством Белгородской области.

9.1.1. Вводит должность специалиста по охране труда.

9.1.2. Осуществляет методическое обеспечение уполномоченных, обеспечивает разработку нормативно-правовых актов по охране труда;

- осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма по соответствующим формам.

- осуществляет за счет бюджетных средств обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и безопасности (в соответствии со статьей 18 АФЗ «Об охране труда в Российской Федерации и статьей ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»);

- обеспечивает за счет бюджетных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзов.

9.1.3. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий работников образования.

9.1.4. Контролирует периодичность специальной оценки условий труда рабочих мест;

- делает отчеты по охране труда.

- обеспечивает участие представителей профсоюза при расследовании несчастных случаев.

- обеспечивает допуск органов профсоюзного контроля в целях проверки условий и охраны труда .

- организует прием образовательных учреждений, подготовленных к организации летнего отдыха детей и к новому учебному году.

-осуществляет контроль за предоставлением установленных льгот лицам, работающим во вредных условиях труда, учетом всех видов инструктажа.

9.2. Профсоюз обязуется:

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

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

- обеспечивать работу комиссий по охране труда в образовательных учреждениях:

- организует работу уполномоченных лиц по охране труда.

- организует их обучение за счет средств

- организует и обеспечивает проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничение установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.1.1. Предоставлять в установленном порядке профсоюзному органу помещение, обеспечивать отоплением, освещением, давать возможность пользоваться средствами связи, множительной и оргтехникой, обеспечивать уборку помещения, безвозмездно предоставлять транспорт.

10.1.2. Не препятствовать профсоюзному органу посещать учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.1.3. Предоставлять по запросам профсоюза информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально – экономическим вопросам.

10.1.4. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет районной организации профсоюза членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей

банком средств на заработную плату.

10.1.5. Оговорить в коллективных договорах и производить оплату работы председателя профкома из средств работодателя, если последнее оговорено коллективным договором;

- работники, входящие в состав выборного профсоюзного органа не подвергаются дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящего выборного органа, а также не переводятся на другую работу без соответствующего согласования.

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций,

входящие в состав совместных комиссий, освобождаются от основной работы для выполнения общественной работы с сохранением средней заработной платы.

10.1.6.Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа(должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа в том же или, с согласия работника, в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняется работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации- на срок до одного года.

10.1.7.При окончании срока полномочий в составе выборного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации, работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

10.1.8.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

10.1.9.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.1.10.Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Районная профсоюзная организация совместно с первичными организациями обязуется:

11.1.Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образования района.

11.2.Вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе и в судебных инстанциях, в прокуратуре и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников отрасли.

11.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.6.Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую райкому Профсоюза органами управления образованием.

11.7.Осуществлять контроль за:

- соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением;

- своевременной выплатой заработной платы и других социальных выплат.

11.8.Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и ее работников.

Настоящее соглашение подготовлено к заключению 18 декабря 2015 года комиссией по регулированию социально – трудовых отношений.