

Начальник отдела образования
администрации Тербунского
муниципального района
В.С. Петухов

«15» июля 2015 года



Председатель Тербунской
районной организации
Профессионального
союза работников народного образования
и науки Российской Федерации
Г.И. Садиллина



15 июля 2015 года

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования администрации Тербунского
муниципального района
и Тербунской районной организацией Профессионального
союза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2015 - 2018 годы

Зарегистрирован в администрации Тербунского муниципального района

Регистрационный № 309/3 от 16 июля 2015 года

Главный специалист-эксперт отдела экономики и трудовых отношений



И.В. Тупикина

И.В. Тупикина

с.Тербуны
2015 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между отделом образования Тербунского муниципального района и Тербунской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Липецкой области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Областным трёхсторонним соглашением между Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей и администрацией Липецкой области, областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Тербунская районная организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников образовательных организаций системы образования Липецкой области (далее – работники);

- Отдел образования администрации Тербунского муниципального района (далее – Отдел), являющийся полномочным представителем работодателей, для которых оно является учредителем, и исполнительным органом муниципальной власти Тербунского района в сфере образования.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций системы образования Тербунского района, первичные профсоюзные организации, которые входят в структуру Тербунской районной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях, подведомственных отделу образования.

1.4. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования Тербунского при разработке и заключении районного соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Районное отраслевое соглашение, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.5.2. В коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

1.5.3. Регистрация районного отраслевого соглашения, коллективных договоров организаций в органе по труду администрации Тербунского района осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

В Соглашение по взаимной договоренности сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников организаций.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения их работников, Отдел и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Тербунском муниципальном районе, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования.

Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов, районных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

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

Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на районном и локальном уровнях.

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

2.1.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

2.1.6. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в т.ч. через негосударственные пенсионные фонды.

2.2. Отдел в пределах своей компетенции и в рамках предоставленных полномочий:

2.2.1. Своевременно и в полном объеме выделяет предусмотренные местным бюджетом средства на оплату труда подведомственных учреждений системы образования, кроме муниципальных общеобразовательных организаций.

2.2.2. Обеспечивает финансирование из бюджета Липецкой области расходов на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, исходя из размеров субвенций, направляемых местному бюджету бюджетом Липецкой области на оплату труда и расходов на организацию образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников подведомственных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.2.4. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий. (приложение № 1)

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения представителя работников.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям райкома Профсоюза принимать участие в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке проектов нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.2.8. Организует своевременное направление в Профсоюз документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

2.2.9. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, а также в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

2.3.6. Проводит экспертизу проектов районных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников образовательных организаций.

2.3.9. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует правовое обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.10. Использует средства фонда социальной защиты областной организации Профсоюза для оказания материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.11. Участвует в организации оздоровления и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

2.3.12. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

2.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (*Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р*).

3.3. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций, подведомственных Отделу, производятся в установленном трудовым законодательством порядке. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех размеров средней месячной заработной платы.

3.4. Работодатели в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев эффективности деятельности.

3.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т.ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

3.6. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения устанавливаются образовательной организацией в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп, или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.7. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-

комплектах), группах, за исключением случаев, определённых по соглашению сторон трудового договора.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.10. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.11. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самой образовательной организацией в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.13. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, номенклатурой должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

3.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации организации, работодатель обязан:

- предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения, членов Профсоюза не менее чем за 3 месяца.

3.15. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

3.16. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

3.17. Стороны рекомендуют образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы,
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора,

- работников, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет,

- председателей первичных профсоюзных организаций (не освобождённых от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.18. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором (Приложение № 1). Форма участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) определяется Соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения:

- повышение уровня оплаты труда работников образовательных организаций;

- снижение дифференциации в уровнях оплаты труда различных должностей педагогических работников,

- выработку предложений по ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда Отдел и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональным законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.3. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ), которое является приложением к коллективному договору.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

4.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в т.ч. размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2).

4.7. Сроки финансирования образовательных организаций устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного для работников бюджетной сферы Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

4.10. Стороны считают необходимым:

4.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

4.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного Соглашения и коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.11. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, закрепляются в трудовом договоре.

4.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника

или родителей, а также 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.

4.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организации по инициативе органов управления образованием или учредителя.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.14. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель устанавливает конкретные размеры доплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579. (Приложение №5)

Гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.15. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, группе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе, группе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных

организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.16. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

4.17. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.18. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.19. Отдел и Профсоюз рекомендуют в соответствии с областным Соглашением предусматривать в районном Соглашении и коллективных договорах следующие положения:

4.19.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

4.19.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период

подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.19.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Продолжительность ежегодных отпусков педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

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

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.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность отпуска предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день 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 года №28/П – 22, с Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми)

условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579(Приложение 4, 5 к Соглашению).

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ;

5.8. Работодатель с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

5.9. Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярный период или в период, согласованный с администрацией организации(в том числе присоединяя его к основному) в следующих случаях (определяется коллективным договором):

при работе без больничных – из расчета три дня за каждое полугодие;

председателям первичных профсоюзных организаций до 7 дней в год за общественную работу (в случае отсутствия ежемесячной доплаты за общественно – значимую работу в интересах коллектива).

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания оплачиваемого дополнительного отпуска.

5.11. Педагогическим работникам образовательных организаций через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а до установления данного порядка - в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.12. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, коллективного договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.13. Работодатели (кроме случаев, установленных законодательством) обеспечивают предоставление отпусков без сохранения заработной платы

продолжительностью до 14 календарных дней лицам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Отдел и Профсоюз совместно:

6.1.1. Формируют предложения администрации Тербунского района по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных организаций района, добиваются дополнительных средств из местного бюджета на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования.

6.1.2. Содействуют деятельности совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам, обеспечивают взаимодействие с органами власти, общественными организациями в решении социально – экономических и профессиональных проблем молодежи.

6.1.3. Рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать мероприятия по защите социально – экономических и трудовых прав молодых педагогов, в том числе:

формирование и обучение резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первые годы их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу по наставничеству;

обеспечение повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

6.2. В целях социальной поддержки, укрепления престижа педагогической профессии, закрепления в образовательных организациях района молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования, им гарантируется:

6.2.1. Единовременное пособие (подъемные) в размере 10 тысяч рублей в течение первого месяца работы в соответствии с полученной специальностью (после окончания высшего или среднего профессионального образования).

Выплаты, предусмотренные данным пунктом Соглашения, производятся за счет средств местного бюджета при первичном трудоустройстве в муниципальную образовательную организацию молодым специалистам – педагогическим работникам (кроме руководителей) в возрасте до 30 лет включительно.

6.2.2. Ежемесячная надбавка в размере не менее 50% от ставки заработной платы (должностного оклада) в течение первых пяти лет после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования за счет средств образовательной организации.

6.3. При формировании предложений к проектам муниципального бюджета на очередной год учитывать объем средств, необходимых для проведения

ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета. .

6.4. Стороны исходят из того, что:

6.4.1. Организации самостоятельно определяют направления использования экономии средств фонда оплаты труда, средств, полученных ими от приносящей доход деятельности, на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей.

6.4.2. Работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

6.4.3. Право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, в котором определяются гарантии и компенсации.

6.4.4. Работникам, получающим второе образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, если с ним на этот период заключен ученический договор.

6.4.5. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов.

6.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных организаций.

6.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.8. В соответствии с пунктами 6.7. областного отраслевого соглашения на 2015 – 2018 годы, заключенного между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применять особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

6.8.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

6.8.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

6.8.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

6.8.4. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования за последние 5 лет.

6.8.5. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет

6.8.6. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

- победители профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.

6.9. Дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

6.10. Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере среднемесячной заработной платы в порядке и на условиях, определённых коллективным договором.

6.11. Стимулирующие выплаты председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

6.12.. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинским и библиотечным работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлениями в области здравоохранения и культуры.

6.13. Обком Профсоюза:

6.13.1. Оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

6.13.2. Оказывает помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

6.13.3. Оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям.

6.13.4. Способствует обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений

деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны совместно:

7.1.1. Способствуют соблюдению законодательных и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда.

7.1.2. Способствуют правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных.

7.1.3. Содействуют обучению и аттестации руководителей образовательных организаций, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществляют контроль за своевременным проведением этой работы.

7.1.4. Производят регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний образовательных организаций. Результаты анализа доводятся до сведения образовательных организаций.

7.1.5. Содействуют проведению мероприятий по формированию здорового образа жизни, в том числе по профилактике ВИЧ /СПИДа.

7.2. Отдел в пределах своей компетенции:

7.2.1. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в организациях областной собственности в необходимых объемах.

При формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет средств бюджета.

7.2.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в том числе по укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от типа и вида образовательной организации, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами.

7.2.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 1,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.2.4. Информировует Профсоюз в конце каждого года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, причинах

несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, гарантиях и компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.5. Содействует стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов при распределении стимулирующей части заработной платы.

7.2.6. Содействует предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 года № 30 «б утверждением Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива).

7.3. Работодатели и их представители в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Обеспечивают своевременное и бесплатное для работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников.

7.3.2. Обеспечивают пожарную безопасность образовательных организаций в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.3.3. Организуют подготовку персонала по оказанию первой медицинской помощи.

7.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.3.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.3.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н).

7.3.7. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

7.3.8. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Организует уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, выполнения образовательной организацией (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.4.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

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

7.4.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.8. Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.4.9. Принимает в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательных организаций.

7.4.10. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций.

7.5. Отдел и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников образовательных организаций;

- подготовку предложений по созданию условий в образовательных организациях для организации здорового питания работников;
- ежегодное проведение и подведение итогов Общероссийского смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

УШ. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

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

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

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

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

8.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем (дистанционных) для широкого

информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

8.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

8.4. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех

работников организации. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

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

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений и разработке районного отраслевого соглашения между отделом образования администрации Тербунского района и Тербунской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы (далее – Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений) (Приложение № 6 к Соглашению).

9.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

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

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

9.5. Отдел доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу, а Профсоюз - до сведения председателей выборных профсоюзных органов в организациях.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст. 147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп. 1 - 3 ст. 99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст. 103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1 - 3 ст. 113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст. 135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст. 144 ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды (ст. 139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст. 119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). При определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).
17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).
19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные подготовительные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 года № 466 (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем

всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

IV. Почасовая оплата труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

д) при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

В региональных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

	обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (СОГЛАСНО
ПОСТАНОВЛЕНИЮ ГОСКОМТРУДА СССР И ПРЕЗИДИУМА ВЦСПС ОТ
25 ОКТЯБРЯ 1974 Г. N 298/П-22 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ СПИСКА
ПРОИЗВОДСТВ, ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ"
(С ИЗМЕНЕНИЯМИ ОТ 13 СЕНТЯБРЯ, 1 НОЯБРЯ
1977 Г., 30 ЯНВАРЯ, 24, 29 МАЯ 1978 Г., 7 МАРТА 1979 Г.,
7 СЕНТЯБРЯ, 5 НОЯБРЯ, 9 ДЕКАБРЯ 1981 Г., 6 АПРЕЛЯ 1982 Г.,
7 СЕНТЯБРЯ 1983 Г., 29 ЯНВАРЯ, 12, 26 ОКТЯБРЯ, 5,
26 НОЯБРЯ 1987 Г., 16, 25 ФЕВРАЛЯ, 11 АПРЕЛЯ, 16 ИЮНЯ,
21 ИЮЛЯ, 19 АВГУСТА, 16 СЕНТЯБРЯ, 6 ДЕКАБРЯ 1988 Г.,
14 АВГУСТА, 18, 22 ОКТЯБРЯ 1990 Г., 29 МАЯ 1991 Г.)**

1. Учреждения для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	Рабочих дней
- врач	12
- библиотекарь	12
- средний медицинский персонал, инструктор и инструктор-методист по лечебной физкультуре	12
- младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, уборщица (няня))	12
- кастелянша	12
- гардеробщик	12
2. Учреждения для умственно отсталых детей и детей с поражением ЦНС. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	
- Главный врач, его заместители	30
- врач	24

- средний медицинский персонал, инструктор и инструктор-методист по лечебной физкультуре	30
- младший медицинский персонал	30
3. Общие профессии медицинских работников детских учреждений:	
- врачи школ-интернатов и детдомов	12
- ср. мед. персонал детских яслей и яслей-садов, работающий вне групп детей	12
- групповые мед. сестры, санитарки (няни), мед. персонал изолятора	12
4. Общие профессии:	
- зольщик и шлаковщик при работе на твердом топливе при удалении золы и шлака:	
а) вручную	12
б) механическим способом	6
Машинист (кочегар) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе:	
а) при загрузке вручную	12
б) при механической загрузке	6
Истопник, занятый на топке печей на дровяном топливе	6
Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6
Повар, работающий у плиты	6
Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12
Рабочий на участках (пунктах) обеспыливания и сушки спецодежды	6
Рабочий прачечной механической стирки белья, спецодежды, центрифуговщик	6
Рабочий прачечной на стирке и бучении (замочке) заразного белья и спецодежды	12
Рабочий прачечной на стирке белья и спецодежды вручную	12

Слесарь по ремонту паровых котлов и дежурный слесарь котельных при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	6
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ
ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ДОПЛАТУ ДО 12% СТАВКИ (ОКЛАДА)

1. Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.
2. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.
3. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.
4. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
5. Вывоз мусора и нечистот.
6. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
7. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
8. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
9. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
10. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
11. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
12. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
13. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
14. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.
15. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
16. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
17. Работа за дисплеями ЭВМ.
18. Работа на деревообрабатывающих станках.
19. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
20. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.
21. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.
22. Перечень может быть дополнен, изменен.

Состав комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений и
разработке областного отраслевого соглашения между отделом образования
администрации Тербунского района и Тербунской районной организацией
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2015-2018 годы

Сопредседатели:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Лесных Виктор Семенович | - начальник отдела образования администрации Тербунского района; |
| 2. Садиллина Галина Ивановна | - председатель Тербунской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию); |

Члены комиссии:

- | | |
|------------------------------------|---|
| 3. Бородкина Татьяна Николаевна | - заместитель начальника отдела образования администрации Тербунского района; |
| 4. Образцова Елена Анатольевна | - старший экономист отдела образования администрации Тербунского района; |
| 5. Гребенькова Кристина Викторовна | - главный бухгалтер отдела образования администрации Тербунского района ; |
| 6. Полухина Антонина Александровна | - председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов с. Тербуны (по согласованию); |
| 7. Щетинина Надежда Ивановна | - председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ с. Солдатское (по согласованию); |
| 8. Емельянова Ольга Михайловна | - председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «ЦВР» |

