

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МР «СУХИНИЧСКИЙ РАЙОН»
СУХИНИЧСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МР «СУХИНИЧСКИЙ РАЙОН» И
СУХИНИЧСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
В ОТРАСЛИ НА 2017-2019 ГОДЫ

СУХИНИЧИ 2017 ГОД

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Соглашение между отделом образования администрации МР «Сухиничский район» и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Сухиничского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации МР «Сухиничский район» (далее отдел образования) создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов - районная организация профсоюза (далее Профсоюз).

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-03 «О социальном партнерстве в Калужской области», Калужском Областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением Организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областным Объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019годы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях Сухиничского района, трудовых договоров с работниками этих организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работодатели - образовательные организации Сухиничского района в лице их полномочного представителя - отдела образования администрации МР «Сухиничский район» (далее отдел образования);

Работники организаций в лице их полномочного представителя - Сухиничской районной организации Профсоюза работников народного образования (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных

образовательных организаций Сухиничского района (далее - организации).

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством.

Положения раздела 9 «Аттестация педагогических работников» Соглашения распространяются на педагогических работников – членов Профсоюза организаций, осуществляющих образовательную деятельность в организациях.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры образовательных организаций устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением. Организации могут устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами,

иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

После уведомительной регистрации Соглашения и изменения к нему в установленном порядке отдел образования и Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза.

1.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 1 января 2017 года до 31 декабря 2019 года.

Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на официальном сайте отдела образования.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2019 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, а также необходимость улучшения положения работников, отдел образования и районная организация Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования. Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в образовательных организациях района в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении районных и областных конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Отдел образования:

2.1.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и дополнительному профессиональному образованию работников организаций.

2.2.3. Информировует профсоюз о действующих и готовящихся к принятию государственных программ Калужской области в сферах деятельности Министерства, затрагивающих социально- трудовые права работников.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по установлению квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций и руководителей образовательных организаций.

2.2.5. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране

труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую информацию.

2.2.6.Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам, заседаниях межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.7.Обеспечивает участие представителей Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально- трудовых гарантий, а также направление указанных проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

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

2.2.10.Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.Профсоюз:

2.3.1.Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

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

2.3.3.Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах организаций.

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

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

В пределах своей компетенции знакомит работающих с нормативными правовыми актами, затрагивающими права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.6.Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, оказывает бесплатную юридическую помощь.

2.3.7.Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Ведет регистрацию коллективных договоров образовательных организаций. Обеспечивает их направление на уведомительную регистрацию.

2.3.8.Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

3.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1.В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2.Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровнях.

3.1.3.Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения. По обоюдному согласию сторон наделять отраслевую комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

3.1.4.Способствовать повышению эффективности выполнения отраслевого соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.5.Проводить взаимные консультации (переговоры)по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам в сфере деятельности образования.

3.1.6.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципе законности, демократии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения.

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

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно - договорного регулирования на уровне 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.

3.1.9.Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Отдел образования обязуется:

3.2.1.В соответствии со ст. 35.1.ТК РФ обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2.Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций района (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.4.Стороны согласились размещать на сайтах образовательных организаций промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективных договоров образовательных организаций.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1.Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается 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 трудовым законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательных организаций. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) 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 результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, обязательные условия оплаты труда как:

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

- размеры компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отличающихся 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 организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, должностного оклада и (или) 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.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленной законодательством.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе, квалификационными характеристиками должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления профессиональной деятельности.

4.2. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

При регулировании вопросов оплаты труда работников отдел образования и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

5.1 Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним 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.

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов) в структуре их заработной платы не ниже 60%.

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы

работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- размер выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров, установленных законодательством;

- создание условий оплаты труда работников в зависимости от 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, обозначенной в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной 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.

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 №428-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст.92, 117, 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичных Перечней, утверждённых приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611;

- 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% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 №426 –ФЗ. - 5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, 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.

5.9. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляются с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший»(воспитатель- старший воспитатель, педагог дополнительного образования)независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы;

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- 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 учётом имевшейся

квалификационной категории;

- обеспечивать выплату заработной платы работникам в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ. Конкретные сроки выплаты устанавливаются коллективным договором, трудовым договором;

- производить выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

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

- принимать меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.11..Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной 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.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических работников предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.11.5. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.11.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20% к должностным окладам педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.11.7. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, заведыванию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

5.12. В целях повышения социального статуса работника, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;

- установлению размеров базовых окладов по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с трудовым законодательством приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

6.2. 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 ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч.7 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) представителя работодателя.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Запрещается не предоставление 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.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных

законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для 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.

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 из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам образовательных организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

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 ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным[^] договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации 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 днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ работникам, условия труда, которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Работодатель вправе предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) уставом образовательной организации.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также случаи и условия их предоставления.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

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

7.1. Стороны договорились о ниже следующем:

Отдел образования:

7.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) организаций.

7.1.2. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций в области охраны труда.

7.2. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда. 7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии с ст.217 ТК РФ.

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426 – ФЗ.

7.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивают за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.2.7. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника, погибшего в результате несчастного случая связанного с производством, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.8. Информировывают Профсоюз о несчастных случаях в организациях, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установлено постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

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

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

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников, координирует работу образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.4. Координирует деятельность организаций, направленную на обеспечение современного уровня развития кадрового потенциала, в том числе сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.5. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.2. Профсоюз:

8.2.1. При изменении типа, организационно - правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов- всех работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки работников(в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки);
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.5. Организуют и проводят региональные и муниципальные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», нацпроект «Образование».

8.3.6. Содействуют организации муниципальных конкурсов профессионального мастерства, финансированию и поддержке профессионального развития работников.

8.3.7. Содействуют созданию советов молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.3.8. Содействуют проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки пенсионного фонда.

8.4. Работодатели обеспечивают выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органами службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации 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;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательств:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
 - обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
 - предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата на пользование дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом центра занятости населения, районную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам, повышения квалификации

работников и программам профессиональной переподготовки;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения. Новых инструментов оценки качества знаний.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

Отдел образования и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации руководителей образовательных организаций и методики её проведения.

Стороны договорились:

9.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательных организаций района осуществлять в соответствии с законодательством.

9.1.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Калужской области - далее ГАК).

9.1.3. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями. «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.4. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника- члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной формы согласно приложению №4 и ходатайству Профсоюза.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом

9.1.5. настоящего Соглашения могут создаваться экспертные группы для

осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

9.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов международных, всероссийских научно — практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета.

9.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной организации.

9.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается 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. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.4. Положения раздела 9 «Аттестация педагогических работников» Соглашения распространяются на педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ.

10.1. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатели в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействуют проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Участвовать в разработке и реализации молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи

10.4.4. Инициировать включение в коллективные договоры организаций разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

10.4.5. Организовать обучение председателя совета молодых педагогов и профсоюзных активистов района.

10.4.6. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

11.1. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников организаций, в том числе путём их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения;

- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

- поддержки из числа молодёжи;

- системы мер по социальной поддержке работников;

- обеспечения гарантированной оплаты за найм жилого помещения;

- реализация права работников из числа молодёжи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий соответствующих государственных программ.

11.2.Отдел образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

11.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

- обязательства работодателей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

11.4.Стороны исходят из того, что работодатели:

11.4.1. 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, как это установлено трудовым законодательством.

11.4.2. Перечисляют на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

11.5. Отдел образования при формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, 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 работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы; Калужского областного трехстороннего Соглашения между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы, настоящего Соглашения, уставов образовательных организаций района, коллективных договоров.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные обязаны:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной 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 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 коллективным договором.

12.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и охраны, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление с расчётного счёта

организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере (1 %), установленной коллективным договором и настоящим соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

12.3.1. Работники, входящие в состав 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 – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; председатели первичных профсоюзных организаций, члены профсоюзных органов - соответствующего профсоюзного органа.

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

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором.

12.3.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатели за счёт средств образовательной организации могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателем первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы (ст.337), стимулирующие выплаты с учётом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно - общественного управления образовательной организацией(внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения кадрового обеспечения образовательной организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.

Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда образовательной организации и коллективными договорами.

12.3.5. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются.

12.3.6. 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.

12.3.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации. При избрании по конкурсу на замещение вакантных должностей и т. п.

12.4.1. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки для членов выборных профсоюзных органов в соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Отдел образования принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства администрации образовательной организации в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

13. Районная организация профсоюза и первичные профсоюзные организации обязуются:

13.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

13.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

13.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций района.

13.5. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путем:

- оказания помощи в подборе и приобретении путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

13.7. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в образовательных организациях трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

13.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

13.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам

Профсоюзу и коллективам.

13.10. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзом района, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области, Сухиничского района.

13.11. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций, а также работников этих организаций.

13.12. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с администрацией МР «Сухиничский район» в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

13.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

13.14. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

13.15. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, оплаты труда и социальных гарантий работающих.

13.16. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- финансировать отраслевые районные конкурсы и соревнования в сфере образования;

- премировать и представлять к награждению за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей образовательных организаций, членов Профсоюза.

13.17. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

13.18. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

13.19. Совместно с отделом образования способствовать развитию творческой активности молодёжи.

13.20. Инициировать включение в коллективные договоры организаций разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

13.21. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.

13.22. Организовывать обучение председателей советов молодых педагогов и молодых профсоюзных активистов района.

13.23. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании руководителей образовательных организаций и Профсоюза и доводится до сведения организаций, выборных органов первичных профсоюзных

организаций.

14.4. Стороны 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 законодательством.

ПОДПИСИ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Заведующий отделом образования
администрации МР «Сухиничский район»



Т.А.Абрамова

Председатель Сухиничской районной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



Т.И.Лепёхина

Соглашение между отделом образования МР «Сухиничский район» и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических

отношений в отрасли на 2017-2019 годы прошло уведомительную регистрацию в администрации МР «Сухиничский район».

№ 13
« 13 » марта 20 17 г.



Масин /Мастюкова/