

Начальник управления
образования администрации
Ракитянского района



Е.И. Фролова
2017 г.

Председатель
Ракитянской районной организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ



М.М. Холодова
2017 г.

**Соглашение
между управлением образования
администрации Ракитянского района
и Ракитянской районной организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2018-2020 годы**

Прошло уведомительную регистрацию в отделе экономического анализа, прогнозирования и трудовых отношений администрации Ракитянского района

Регистрационный номер А-17-62 от 29.12 2017 г.

Главный специалист отдела экономического анализа, прогнозирования и трудовых отношений администрации Ракитянского района



**Отраслевое тарифное соглашение
между управлением образования администрации
Ракитянского района и Ракитянской районной организацией
профсоюза работников народного образования и науки РФ
на 2018-2020 годы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) заключено между управлением образования администрации Ракитянского района и Ракитянской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений района, с целью создания на основе практического внедрения принципов социального партнерства необходимых условий для осуществления социальной и правовой защиты работников образовательных учреждений Ракитянского района.

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

Участники признают необходимым заключение коллективных договоров в образовательных учреждениях (ОУ) всех видов и обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие. При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров в образовательных учреждениях. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях и организациях, находящихся в ведении управления образования администрации Ракитянского района (далее - учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение основывается на Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Законе РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» и федеральных законах от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Ракитянского района (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Ракитянской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - райком профсоюза);
- работодатели учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Ракитянского района (далее - работодатели), в лице их полномочного представителя - управления образования администрации Ракитянского района (далее - управление образования).

1.3. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников учреждений, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

Действие Соглашения помимо лиц, указанных в п. 1.2. Соглашения, распространяется также на работодателей учреждений, которые присоединились к Соглашению и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях.

1.4. Стороны договорились, что:

1.4.1. Районная, первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают, в соответствии с уставом профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников (ст. 45 ТК РФ).

1.4.2. Отраслевое соглашение, коллективные договоры учреждений устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта об изменении и (или) дополнении настоящего Соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено сторонами.

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

1.4.5. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждении заключается коллективный договор.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективным договором.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников учреждения по сравнению с действующим Законодательством и настоящим Соглашением, не действительны.

1.4.6. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет отраслевая комиссия

по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования администрации Ракитянского района, райкома профсоюза и доводится до сведения первичных профорганизаций учреждений образования.

Стороны доводят текст Соглашения до учреждений образования, первичных профорганизаций.

Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2020 года.

II. Обязательства сторон соглашения и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения работников управление образования администрации Ракитянского района и райком профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации модернизации российского образования, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

Обеспечить гарантии по получению гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в муниципальных образовательных учреждениях в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством РФ в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Управление образования:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций муниципального заказчика районных целевых программ предоставляет райкому профсоюза информацию о соответствующих районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Предоставляет райкому профсоюза 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.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям райкома профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения райкома профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Учитывает мнение районного комитета профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.7. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения.

2.3. Райком профсоюза:

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

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. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Обращается в органы местного самоуправления Ракитянского района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления Ракитянского района, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.8. 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, в т.ч. в судебных инстанциях, в прокуратуре, оказывая бесплатную юридическую помощь.

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

Ведет учет коллективных договоров учреждений образования.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.2. Создавать на равноправной и постоянной основе Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

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

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Отраслевой комиссии 3 года.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого отраслевого соглашения на муниципальном уровне и коллективных договоров в учреждениях образования.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения отраслевого соглашения и коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.4. 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 образования.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.6. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих муниципальных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждений в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников учреждения, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.7. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3.2. Управление образования обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них райком профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, 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 учреждения в целом.

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставах подведомственных образовательных учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

3.2.5. Стороны договорились совместно при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений, учесть в числе критериев

перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.6. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в газетах «Единство», «Мой профсоюз», на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров учреждений.

3.2.7. Предоставляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников отрасли, системе оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений развития образования и другую необходимую информацию.

3.3. Райком профсоюза, профкомы:

3.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников отрасли.

3.3.2. Оказывают членам профсоюза и профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных трудовых споров.

3.3.3. Содействуют повышению уровня жизни членов профсоюза.

IV. Трудовые отношения.

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений образования 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 учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и распоряжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются не действительными и не могут применяться.

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

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

4.1.4. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.3. Управление образования и райком профсоюза договорились:

4.3.1. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3.2. Рекомендовать работодателям и 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 учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.3.3. Управление принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

V. Обязательства в области экономики и управления образованием

5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

5.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения средств, предусмотренных в муниципальном бюджете на оплату труда на основе подушевого финансирования, социальные выплаты работникам отрасли, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение коммунальных льгот педагогическим работникам на селе, на охрану труда и другим статьям расходов на образование.

5.1.2. Своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений разных типов и видов.

5.1.3. Содействия освобождения учреждений от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им средств из соответствующих бюджетов (за весь период задержки).

5.1.4. Содействовать выплате компенсации работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между учреждениями и их учредителями, в том числе на договорной основе.

5.2.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям, работникам из бюджетов различных уровней и принимать меры по ее ликвидации.

5.2.3. Ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития образования района с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

5.3. Стороны совместно добиваются:

5.3.1. Доведения до учреждений годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования не позднее 5 числа текущего месяца для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2 раз в месяц.

5.3.2. Совместно с управлением образования администрации Ракитянского района, районной организацией профсоюза и первичными организациями профсоюза целевого использования органами власти всех уровней ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами, обращаясь при необходимости в региональное отделение Федерального казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, к полномочному представителю Президента Российской Федерации в Центральном Федеральном округе.

5.3.3. Ответственности руководителей органов власти всех уровней, представителей работодателей (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за обеспечение полного и своевременного финансирования учреждений, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

5.3.4. Финансирования из областного, районного бюджета расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в образовательных учреждениях района, включения в областной бюджет утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на организацию образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях.

5.4. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

5.4.1. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- предусмотреть в коллективном договоре (в отдельном приложении к нему) размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждений средств, в том числе внебюджетных;

- выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений.

5.4.2. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Оплата труда и нормы труда.

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

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

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

6.1.2. Оплата труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется с учетом «Примерной методики формирования фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Белгородской области, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в связи с переходом на новую систему оплаты труда», рекомендованную письмом управления образования и науки от 03.09.2007 г. № 05-3129.

6.1.3. Оплата труда работников государственных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительного образования и других осуществляется на основании постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений».

6.1.4. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений производится на основе постановлений глав местного самоуправления, учитывающих соответствующие Методики, Положения об оплате труда, определенные постановлениями правительства области.

6.1.5. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп.

6.1.6. Оплата труда работников занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп.

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

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать свой перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на федеральном уровне. До принятия новых Перечней тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда работодателям следует руководствоваться разработанными Госкомтруда СССР и ВЦСПС Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Так же рекомендуется учитывать условия Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичных Перечней, утвержденных приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам проведенной специальной оценки условий труда (аттестации), где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном и трудовых договорах именно как компенсации.

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

6.1.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.8. 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.

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

6.2.1. Ежегодно производить повышение фонда оплаты труда работникам отрасли на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области.

6.2.2. По выплате заработной платы работникам не позже 20 числа текущего месяца, 5 числа последующего.

6.2.3. Выплате заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.2.4. По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы,

размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.2.5. Для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.3. Стороны согласились:

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

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

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

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

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

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

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

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3.4. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и педагогов дополнительного образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) 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 приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №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».

6.3.5. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

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

VII. Рабочее время и время отдыха.

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации регламентируется Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №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» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с

выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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.

Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

7.1.5. 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет 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.

7.1.6. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, 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 нормативной 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 учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и 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 1974 г. № 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 последующими изменениями и дополнениями)

7.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами

семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

7.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

7.2.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника заменять денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

7.2.3. 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 учреждения.

Руководствоваться Порядком, утвержденным приказом Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Закрепить в коллективном договоре продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

VIII. Кадровая политика.

Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

8.1. Стороны признают необходимым:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым учителям, преподавателям и ученым в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных учреждений района о наличии педагогических кадров и потребности в них с учётом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

8.1.3. Предусматривать разработку на районном уровне программ развития кадрового потенциала образовательных учреждений, включив в них вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных учреждениях, профессионального развития педагогических работников, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

8.1.4. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки высвобождаемых работников;
- использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
- оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Что к массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которого намечено их осуществить.

8.2.2. Содействовать созданию советов молодых учителей, преподавателей и ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов и ученых.

8.3. Стороны рекомендуют предусматривать в соглашениях, коллективных договорах обязательства по:

- определению более льготных кредитов массового высвобождения работников отрасли с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в районе и особенности деятельности учреждений;
- планированию работодателями средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;
- финансированию учреждений для выплаты компенсаций высвобождающимся работникам;
- предусматривать при формировании бюджета соответствующего уровня средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и нормативными правовыми актами Белгородской области и органов местного самоуправления Ракитянского района, регламентирующими проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений.

8.4.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

8.5. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.6. Стороны рекомендуют работодателям и соответствующим профсоюзным органам при заключении коллективных договоров гарантировать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилья (улучшения жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользования лечебными и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиями.

8.7. Стороны договорились совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, а также по вопросам, связанным с иными социально-трудовыми правами работников учреждений.

8.8. Стороны признают необходимым:

8.8.1. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

8.8.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении районного конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Профлидер года», «Школа года».

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 (в ред. законов Белгородской области от 24.11.2008 г. №237, от 03.10.2013 г. №227, от 30.10.2014 г. №312) «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп (в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 07.02.2011 №42-пп, от 21.05.2012 №216-пп, от 19.05.2014 №191-пп) «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные меры социальной поддержки.

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

9.2. Органам управления образованием, профсоюзным органам добиваться и контролировать:

9.2.1. Выплату из областного и местных бюджетов материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет в соответствии с законодательством области.

9.2.2. Выделение бюджетных средств на оздоровление и санаторно – курортное лечение работников образования.

9.2.3. Выделение средств из бюджетов соответствующих уровней:

а) на оплату первых двух дней временной нетрудоспособности в случае заболевания работника или полученной травмы в быту;

б) для оплаты праздничных дней в январе в случае, если у работника в этом месяце наступила временная нетрудоспособность или очередной отпуск с тем, чтобы в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ за работником сохранялась среднемесячная заработная плата.

в) для создания фондов поддержки молодых квалифицированных специалистов, выплату выпускникам вузов, колледжей, прибывшим на работу, единовременного пособия.

9.2.4. Медицинского обслуживания работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

9.2.5. Предоставление льготного проезда в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Ракитянского района.

9.2.6. Реализацию права участия работников образования в ипотечном кредитовании жилья по приобретению и улучшению жилья.

9.3. Представители работодателей:

9.3.1. Сохраняют и развивают объекты социально – культурной сферы по учебным заведениям.

9.3.2. Перечисляют на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально – культурной, физкультурно – оздоровительной и иной работы; конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

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

9.4. Райком профсоюза:

9.4.1. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

9.4.2. Создает в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

9.4.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

9.4.4. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

Х. Охрана труда

10.1. Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.1. Управление образования:

10.1.1. способствует созданию служб охраны труда в отрасли, организует проведение семинаров-совещаний по охране труда.

10.1.2. осуществляет методическое обеспечение деятельности служб по охране труда образовательных учреждений.

10.1.3. разрабатывает отраслевую нормативно-техническую документацию по охране труда и обеспечивают ею учреждения образования.

10.1.4. вводит должность специалиста по охране труда, способствует созданию службы охраны труда в структуре управления образования района.

10.1.5. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб по охране труда управления образования, обеспечивает разработку нормативных правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда.

10.2. Управление образования способствует деятельности представителей работодателей образовательных учреждений, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.2.1. готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

10.3. Устанавливает отраслевой порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников.

10.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии управления образования и Президиума райкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а так же выполнение программы по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.5. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщают государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о создании условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также отчёт о несчастных случаях с обучающимися.

10.6. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом правила и инструкции по охране труда для кабинетов (химии, физики, информатики, биологии, спортивных залов и других подразделений повышенной опасности) образовательных учреждений.

10.7. Ежегодно (в течение первого квартала) информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма:

- о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, спецжиры, на проведение медосмотров и доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

10.8. Управление образования способствует деятельности представителей работодателей образовательных учреждений, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.8.1. Осуществляют за счёт средств учреждений обучение работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

10.8.2. Выделяют 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 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

10.8.3. Обеспечивают за счёт средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

10.8.4. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют райком Профсоюза, районную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в райком Профсоюза о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

10.8.5. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.8.6. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов образовательных учреждений.

10.8.7. Управление образования совместно с Профсоюзом привлекает членов Совета по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса и членов Совета технической инспекции труда Профсоюза к разработке отраслевых нормативных документов по охране труда и учёбы.

10.9. Профсоюз:

10.9.1. Координирует деятельность уполномоченных по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает районный комитет Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведёт учёт результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организует и

проводит семинары технической инспекции труда обкома Профсоюза, согласовывает отраслевые нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

10.9.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает наличие и необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда.

10.9.3. Организует обучение профактива, уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

10.9.4. Профсоюз обязуется силами профактива оказывать практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

10.9.5. Райком Профсоюза осуществляет контроль и обобщает результаты деятельности профорганизаций на местах с участием технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя.

10.9.6. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнения учреждением своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.9.7. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательных учреждений.

10.9.8. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по проведению специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

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

10.9.10. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время при остановки работ учреждений либо непосредственно на рабочем месте в следствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.9.11. Способствует организации деятельности уполномоченных по охране труда в учреждениях образования.

10.9.12. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений, организует их обучение за счёт средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

10.9.13. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

10.9.14. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.9.15. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

10.9.16. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

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

10.9.18. Организовать проведение и ежегодное подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда».

10.10. Стороны Соглашения обязуются содействовать реализации права внештатных технических инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций учреждений предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствия нормальной освещенности в кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после официального уведомления представителей работодателей.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства России, настоящего Соглашения, устава учреждения, коллективного договора.

11.1.1. Производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения, организации, если последнее оговорено коллективным договором (ст.377 ТК РФ)

11.2. Стороны обращают внимания на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимой от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающее 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 т.ч. компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счёта учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

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

11.3.1. 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 в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (и их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – 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.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) 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 учреждений – согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений,

являющихся членами Профсоюза, - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений, коллективных договоров, - не менее 7 рабочих дней.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами обкома профсоюза, - не менее 8 рабочих дней в год.

Дополнительные условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период его трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.4.4. При окончании срока полномочий выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение 6 месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

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

11.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.7. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

ХII. Контроль и ответственность за выполнением соглашения

12.1. Управление образования администрации Ракитянского района и райком Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций, путём размещения на официальном сайте и направив текст Соглашения по электронной почте.

12.2. 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 отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и президиума райкома профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций профсоюза.

12.5. 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 федеральными, областными законами.

Пронумеровано и пронумеровано
25 (двадцать пять) листов

Председатель Раkitянской районной
организации профсоюза работников
народного образования и науки РФ
М. Холодова

