

СОГЛАШЕНИЕ

между Районной организацией профсоюза работников образования и науки
РФ,
Управлением образования и
Администрацией Сергачского муниципального района Нижегородской
области
на 2016 – 2018 г.г.

«01» марта 2016 г.

Соглашение подписали

От администрации :

Глава Администрации
Сергачского
муниципального
района



Иванов О.А. /

От работодателя :

Начальник
Управления
образования



Фещина И.Н. /

(подпись, Ф.И.О.)

От работников :

Председатель
Сергачской районной
профсоюзной организации
работников народного
образования и науки РФ

Парфёнова Е.М. /
(подпись, Ф.И.О.)



Соглашение прошло уведомительную регистрацию

в органе по труду *отдела по вопросам предпринимательства, защиты прав потребителей* (наименование органа) и *Управления Администрации Сергачского муниципального района.*

Регистрационный № 10 от « 23 » марта 2016 г.

Руководитель органа по труду *Н.О. начальника отдела*
(должность, Ф.И.О.) *Белин В.В.*



I. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций, находящихся в ведении Управления образования Сергачского района (далее – учреждения).

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 .

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: "Об образовании", "О занятости населения в Российской Федерации", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевом Соглашении о взаимодействии между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2015 годы, Законе Нижегородской области "О социальном партнерстве" и иных нормативных актах.

Соглашение обязательно к применению в том числе при заключении коллективных договоров в учреждениях отрасли образования, трудовых договоров с их работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами соглашения (далее – стороны) являются:

работники учреждений, подведомственных Управлению образования (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Сергачской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели: образовательные учреждения, в лице их полномочного представителя – Управления образования Сергачского района (далее - Управление образования);

Администрация Сергачского муниципального района (далее – Администрация района).

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Соглашение распространяется на всех работников учреждений и первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз.

1.3.2. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим соглашением. Администрация района, Управление образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию территориальных соглашений в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.3.3. 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 предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.3.4. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения,

непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

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

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами соглашения.

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

Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Администрации района, Управления образования и Президиума Совета профсоюза работников образования и доводится до сведения образовательных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

1.5. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до администраций учреждений и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

1.6. Соглашение вступает в силу с 01.01.2016 года и действует по 31 декабря 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений, работодателей.

II. Обязательства сторон соглашения и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников Администрация района, Управление образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Администрация района :

2.2.1. Обеспечивает своевременное и полное финансирование муниципальной системы образования по всем статьям расходов утвержденного муниципального бюджета , включая расходы на лицензирование , аттестацию и аккредитацию муниципальных образовательных учреждений и выполнения данного Соглашения .

2.3. Администрация района, Управление образования :

2.3.1. На период действия Соглашения могут проводить сокращение количества учреждений образования, а также перепрофилирование высвобождаемых зданий и сооружений системы образования, приватизацию учебных заведений в рамках Федерального и областного законодательства.

2.3.2. Гарантируют, что массовое увольнение работников, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждений образования и его структурных подразделений по инициативе органов управления, могут осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа, где называются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Управление образования:

2.4.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование муниципальных образовательных учреждений Сергачского района, подведомственных Управлению, в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

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

2.4.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.4.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.4.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на первую и высшую квалификационные категории.

2.4.6. В соответствии со ст. 17 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет 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, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе РУО, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.4.8. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения, а также при подготовке предложений по перечню образовательных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и законных интересов работников учреждений.

2.5.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений 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.

2.5.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

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

2.5.7. Проводит экспертизу проектов, муниципальных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.5.8. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.5.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников образовательных учреждений.

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

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

3.3. Создать и участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – трехсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным 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 и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего соглашения.

3.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения муниципальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом.

3.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных

целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на районном уровне и в образовательных учреждениях.

3.7. Обеспечивать участие представителей других сторон соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Образовательным учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

3.8. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

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

3.10. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений, установленного федеральными законами, порядка изменения типа существующих образовательных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятия изменений в устав

учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.11. 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.

3.12. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.13. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений Сергачского района учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

IV. Обязательства в области экономики и управления образованием.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. При необходимости разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по вопросам, связанным с реализацией социально-трудовых прав и интересов работников отрасли.

4.1.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимать меры по ее ликвидации.

4.2. Стороны обязуются совместно добиваться:

4.2.1. Выполнения законов Российской Федерации "Об образовании", реализации приоритетного национального проекта "Образование", нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений, а также социальных выплат и компенсаций работникам.

4.2.2. Реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

4.2.3. Недопущения нарушений прав образовательных учреждений со стороны налоговых, финансовых и иных контролирующих органов.

4.2.4. Целевого использования органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, прежде всего, выплату зарплаты работникам, социальным выплатам; предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим в сельской местности; своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами.

4.2.5. Соблюдения норм Бюджетного кодекса РФ в части своевременного доведения лимитов бюджетных обязательств до получателей бюджетных средств для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2-х раз в месяц.

4.2.6. Обеспечения стабильного финансирования учреждений, соблюдения трудового законодательства, обеспечения социальных гарантий и льгот работникам.

4.2.7. Выполнения норм законодательства в части выплаты в полном объеме пособий обучающимся сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, инвалидам, пострадавшим в результате аварий, техногенных катастроф и др.

4.2.8. Увеличения размера областного норматива подушевого финансирования общеобразовательных учреждений на реализацию основных общеобразовательных программ, в том числе на заработную плату.

4.3. Управление образования в рамках своей компетенции информирует профсоюз о принятых документах по совершенствованию деятельности образовательных учреждений, централизованных бухгалтерий, других учреждений и организаций, обслуживающих образовательные учреждения.

4.4. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

4.4.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными, профсоюзными наградами, в том числе действовавшими до 1995 года ("Заслуженный учитель

РФ", "Народный учитель РФ", "Почётный работник общего образования РФ", "Отличник народного просвещения" и др.), за счет собственных средств учреждений, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

4.4.2. 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;

4.4.3. Выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определяя направление использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений.

V. Трудовые отношения.

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

5.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный в соответствии с ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации срок, действия которого определяется Уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.1.3. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, 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.

5.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Нижегородской области.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. 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.

5.3.2. 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 в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются "Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергачского муниципального района Нижегородской области".

6.1.2. Формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.1.4. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года "ступенчатого"

метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

6.1.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ, без учета дополнительной оплаты за выполнение дополнительной работы, выполняемой в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Стороны считают:

6.2.1. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости классов и групп, установленной типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.

6.2.2. При установлении в образовательных учреждениях системы оплаты труда рекомендовать руководителям ОУ разработать мероприятия, обеспечивающие создание фонда выплат стимулирующего характера не менее 25% от фонда оплаты труда.

6.2.3. Рекомендовать образовательным учреждениям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

6.3 Стороны договорились:

6.3.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из местного бюджета.

6.3.2. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается компенсация в виде заработной платы в полном объеме.

6.3.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.3.5. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.3.6. Не допускать неправомерных действий работодателей, в части не своевременной выплаты заработной платы и образования задолженности по ней, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 136).

6.3.7. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату социальных доплат за работу в образовательных учреждениях всех типов и видов в течение первых трех лет.

6.3.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

6.3.9. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников образования в районе в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума.

6.3.10. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по повышению уровня оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

6.3.11. На основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергачского муниципального района Нижегородской области» и данного Соглашения и при наличии фонда оплаты труда производить доплаты и надбавки к заработной плате за счёт компенсирующих и стимулирующих выплат работникам образования :

- за классное руководство до 20%,
- за проверку тетрадей до 15%,
- за заведование учебным кабинетом до 10%,
- за заведование учебными мастерскими до 35%,
- за заведование учебно-опытным участком в период с апреля по октябрь до 25%,
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию до 50%,
- за обслуживание компьютеров до 25%,

- за руководство РМО до 15%,
- за руководство ШМО до 10%,
- за руководство школьными и трудовыми лагерями в летний период до 50 %;
- за напряжённость труда, связанную с выполнением дополнительной работы по защите социально-правовых норм в сфере образования (председателям профкомов ОУ и др.) до 10 %.

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 и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204) "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".

7.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее-педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемым в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

7.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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, утверждаемым представителем работодателя 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.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

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

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

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в

том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 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 учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

7.1.7. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

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, соглашениях.

7.1.8. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (ст.335 Трудового Кодекса Российской Федерации). В случае, если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения применению подлежит Положение "О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. №3570, устанавливающее порядок и условия предоставления указанного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

VIII. Условия и охрана труда.

8.1. Управление образования:

8.1.1. Способствует созданию службы управления безопасностью и охраной труда в образовательных учреждениях. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда образовательных учреждений. Обеспечивает учреждения образования нормативно-технической документацией по охране труда.

8.1.2. Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ учреждений образования.

8.1.3. Организует обучение и проверку знаний вопросов охраны труда руководителей и специалистов органов управления образованием муниципальных образований.

8.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Администрации района, РУО и Президиума Совета райкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли края и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с

обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

8.1.6. Информировать Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.1.7. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях и их подготовки к новому учебному году совместно с Государственной инспекцией труда в Нижегородской области, управлением государственного пожарного надзора Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Нижегородской области, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

8.2. Администрация района и Управление образования

способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования.

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

8.2.2. Обеспечивают за счет средств учреждения, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

8.2.4. 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 учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

8.2.6. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.2.7. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

8.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство внештатных инспекторов труда Профсоюза, организует обучение и аттестацию внештатных инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает профкомы

необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты управления образования, содержащие требования охраны труда.

8.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

8.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

8.4. Руководящие органы профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профсоюзных органов на местах, которые с участием внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

8.4.1. Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективными договорами, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.4.3. Участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

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

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

8.4.6. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.4.7. Организуют проведение и ежегодное подведение итогов общероссийских смотров-конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации".

8.4.8. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования Сергачского района, созданию служб охраны труда в органах Управления образованием муниципальных образований и образовательных учреждениях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

8.5. Стороны соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

IX. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

9.1. Управление образования:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной

адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

9.1.3. Координирует деятельность образовательных учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.1.4. Информировывает Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.1.5. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений не реже чем один раз в три года, рекомендует органам управления образованием муниципальных образований предусматривать при формировании бюджета соответствующего уровня средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

9.2. Управление образования совместно с руководителями учреждений:

9.2.1. Содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах; обеспечения условий для переезда работников на новое место работы, других льгот (по договоренности сторон);
- проведения упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости работников;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством;

- создания кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников.

9.2.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений осуществлять следующие меры:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

9.3. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.4. Стороны совместно:

9.4.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования района ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

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

9.4.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.4.5. Содействуют и оказывают методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов профессионального мастерства: "Учитель года", "Воспитатель года", "Педагогический дебют" и др.

9.4.5. Содействуют созданию советов молодых педагогов 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.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Рекомендовать совместно с органами местного самоуправления:

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

9.5.1.2. Предусмотреть разработку программ развития кадрового потенциала образовательных учреждений, предусмотрев в них вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в общеобразовательных учреждениях, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

9.5.1.3. При реализации приоритетного национального проекта "Образование", проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и муниципальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе, подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др., установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества эффективности труда.

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

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;
- использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;

-расширению сети общеобразовательных учреждений с классами, спрофилированными на последующее обучение в педагогических вузах и колледжах; совершенствованию совместно с педагогическими вузами и колледжами деятельности по профориентации и профотбору потенциальных студентов в общеобразовательных учреждениях;

-трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

9.6. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится 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.

9.7. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений отрасли с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждений;

- планированию работодателями средств на полное или частичное опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

-по финансированию учреждений для выплаты компенсаций высвобождающимся работникам.

- гарантированию работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможности пользования лечебными и дошкольными учреждениями на равных с работающими условиях;

9.8. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.

9.9. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании".

9.10. Продлевать до одного года срок действия имеющихся категорий в случае истечения срока действия квалификационных категорий у работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года.

9.11. Предусматривать особые (упрощенные) формы аттестации для победителей и лауреатов профессиональных конкурсов, для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень и др.

9.12. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

Х. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации "Об образовании", независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

10.1.2. Образовательное учреждение в рамках установленных законодательством Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

Муниципальные соглашения могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников учреждений.

10.1.3. Работники системы образования, в том числе беженцы и нуждающиеся переселенцы, проживающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов власти края и местного самоуправления.

10.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;
- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений сельской местности;
- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепления наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательных организациях, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах.

10.3. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников, обучающихся;

- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости;
- осуществление мер представителями работодателей по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств;
- исполнение Федерального Закона от 30.04.2008г. №56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений";
- Управлению образования добиваться выделения в муниципальных бюджетах средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

10.4. Стороны считают необходимым:

10.4.1. При формировании бюджета на очередной год учитывать объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников и обучающихся учреждений за счет средств бюджета и принимает меры по недопущению ликвидации и репрофилирования студенческих поликлиник и санаториев-профилакториев.

10.4. Стороны совместно разрабатывают и вносят на рассмотрение государственных органов власти района предложения по ежегодной разработке и планированию комплекса мероприятий по организации летнего отдыха работников учреждений, а также льготного содержания детей малообеспеченных работников отрасли в дошкольных учреждениях.

10.5. Стороны признают необходимым обеспечить:

10.5.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.5.2. Содействие созданию на различных уровнях советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с органами

власти, местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

11.1. Стороны признают, что:

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Нижегородской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о территориальных и первичных организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов учреждений, коллективных договоров.

11.2. Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители признают установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, в том числе:

11.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

11.2.2. Предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу учреждения 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), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать территориальные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

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

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 счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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.

11.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители 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 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 (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 обязательных

условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) 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 – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых в учреждении совместных с работодателем 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, не менее 12 рабочих дней в год, а работникам учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных 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 с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении, организации. 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 трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период использования ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период прохождения ими аттестации в установленном порядке.

11.5. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

11.5.1. Оплату труда руководителям выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

11.5.2. Учитывать, что 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.

11.5.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего соглашения.

11.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и Профсоюзу применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.