

Начальник управления образования администрации Грайворонского района

Председатель Грайворонской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ



Краснокутский Н.В.

«30» декабря 2014 года



Бережная С.Н.

«30» декабря 2014 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Управления образования администрации Грайворонского района и Грайворонской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы

Регистрационный № 484 от «31» декабря 2014 г.

Главный специалист по труду _____ Т.А. Пушкарная



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений и организаций, подведомственных управлению образования администрации Грайворонского района, первичные профсоюзные организации которых входят в Грайворонскую районную организацию профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз).

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

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Положения настоящего отраслевого Соглашения рекомендуются к использованию при заключении Коллективных договоров на уровне Организаций.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления в силу.

1.4.2. Коллективные договоры организаций устанавливают для Работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут

содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, 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 Соглашения несут ответственность за выполнения принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном Совете по образованию при управлении образования и Президиума райкомапрофсоюза и доводятся до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.4.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения 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 конца срока его действия.

1.5. Текст Соглашения размещается на официальном сайте сторон по адресу: E-mail: grajw_rono@mail.ru

1.6.Соглашение вступает в силу 1 января 2015 года и действует по 31 декабря 2017 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2017 года.

1.7.Соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется райкомом профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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 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 государственных и муниципальных образовательных организациях в пределах государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Включать представителей Райкома профсоюза в состав аттестационной комиссии для аттестации педагогических Работников образовательных организаций района на присвоение квалификационной категории.

Включать в состав аттестационных комиссий учреждений образования для проведения аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемых должностей представителей от выборного профсоюзного органа.

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

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений (организаций) в соответствии с лимитами бюджетных

обязательств, утвержденными законом об областном бюджете Белгородской области.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2.2.3. При реализации функций государственного заказчика государственных программ предоставляет Райкому профсоюза информацию о соответствующих государственных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. 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 Организаций и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Райкома профсоюза принимать участие в работе совещательных органов управления образования, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Учитывает мнение Райкома профсоюза при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.3. Райком профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает защиту интересов членов Профсоюза - Работников Организаций, в том числе в судебных органах.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, 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 и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций.

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

2.3.6. Обращается в 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.

Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику трудового законодательства, законодательства в области образования

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

В рамках своей компетенции 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.

Осуществляет регистрацию коллективных договоров организаций, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

0 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении управления образования.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных Организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в Организациях.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой Стороны 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.

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

3.1.9. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих муниципальных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения.

3.2. Стороны договорились о совместной деятельности по:

3.2.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета Грайворонского района и плановый периодов следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда Работников;
- выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации и Белгородской области в части оплаты труда Работников, социальных выплат и компенсаций работникам;
- своевременная и полная выплата педагогическим Работникам дополнительного вознаграждения за классное руководство;
- своевременная индексация заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен.

3.2.2. Проведению совместных проверок по соблюдению Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Управление образования обязуется:

3.3.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них Райком профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

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

3.4. 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.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации.

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

4.1.3. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет, но не менее 1 года), установленный соглашением сторон.

В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже двух средних месячных заработков.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы.

С разрешения учредителя Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, 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. Для руководителей и их заместителей преподавательская работа (совмещение) не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости до 12 часов в неделю.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам образовательных организаций, 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 до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью 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.

4.4. Управление образования 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, на оплату труда.

5.1.2. Содействия выплате компенсации Работникам в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между Организацииями и Управлением образования.

5.2.2. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности Организацииям, Работникам и принимать меры по ее ликвидации.

5.2.3. Ежегодно совместно подводить итоги системы оценки качества образования с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

5.3. Стороны совместно добиваются:

5.3.1. Доведения до Организаций объемов финансирования по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования в установленные сроки для обеспечения выплаты работникам заработной платы **не реже 2 раз в месяц.** (Числа указывать или не надо?)

5.3.2. Целевого использования ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного финансирования Организаций.

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

5.3.4. Финансирования расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных общеобразовательных учреждениях, включения в областной бюджет утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на реализацию образовательного стандарта в общеобразовательных учреждениях.

5.4. Стороны рекомендуют Работодателям Организаций:

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 организаций:

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

5.4.2. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации. (ЧТО будем делать? Уберем командир. и оставим только ср. з/п?)

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.

Для образовательных организаций: дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных (кроме повышенного уровня), обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, действует отраслевой принцип системы оплаты труда, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;

- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат»

6.1.1. Оплата труда Работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основе принципов нормативно-подушевого финансирования. Финансирование общеобразовательных учреждений Белгородской области осуществляется в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ» с учетом внесенных в него изменений. Величина подушевого норматива определена по ступеням образования и по типам классов дифференцировано для городских и сельских школ и включает в себя ФОТ и прочие учебные расходы.

Кроме того, законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 определены нормативы на реализацию государственного стандарта общего образования в негосударственных общеобразовательных учреждениях, а также для государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Белгородской области (в том числе предусмотрено дистанционное обучение детей-инвалидов, обучающихся по общеобразовательной программе на дому).

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», с учетом изменений.

В целях обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного образования в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 07 февраля 2011 года № 49-пп «Об утверждении порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на реализацию государственного стандарта общего образования», законом «Об областном бюджете» на соответствующий год, бюджетам муниципальных районов и городских округов выделяются субвенции на реализацию федерального государственного стандарта общего образования.

На основании Постановлений главы администрации Грайворонского района:

- «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Грайворонского района, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования» № 774 от 27 декабря 2006 года (с изменениями от 05.04.2013 года № 199);

- «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений дополнительного образования детей Грайворонского района» № 654 от 27 октября 2008 года (с изменениями от 05.04.2013 года № 198);

- «Об утверждении Методики и Положения о переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Грайворонского района» № 653 от 27 октября 2008 года (с изменениями от 05.04.2013 года № 200).

Заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс зависит от следующих основных факторов: стоимости бюджетной услуги, количества обучающихся по

предметам, педагогической нагрузки учителя, а также квалификационной категории сотрудника, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат учителям определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

6.1.2. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп и от 30 ноября 2006 года № 236-пп, при условии проведения специальной оценки условий труда.

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.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, 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 договоре, штатном расписании, трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) в соответствии с заключением специальной оценки условий труда (СОУТ).

6.1.4. 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.

6.1.5. Работникам образовательных организаций, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и

выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

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

6.2.1. Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда Работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Грайворонского района.

6.2.2. По обеспечению выплаты заработной платы два раза в месяц. **Конкретные даты выплаты заработной платы Работникам устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии с установленными сроками.**

6.2.3. По оплате 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 Российской Федерации.

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

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

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

6.3.3. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных Организаций 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 продолжают, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.3.4. 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.

6.3.5. 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 и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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 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 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

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 Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, и другим педагогическим работникам Организаций, не проработавшим полный учебный год, 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, но при условии увольнения производится перерасчет.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

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 Организаций с ненормированным рабочим днем, включая Руководителей учреждений, 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 Организации 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».

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, соглашениях.

7.2. Стороны рекомендуют Работодателям:

7.2.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника заменять денежной компенсацией.

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

7.2.3. Предоставлять педагогическим работникам Организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Разработать и утвердить положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Управление образования:

8.1.1. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда Организаций, обеспечивает разработку нормативно-правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования».

8.1.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий Работников.

8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися по формам Н1, Н2.

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривает на совместном заседании Совета по образованию при управлении образования и Райкома профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости Работников.

8.2. Управление образования способствует деятельности Работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальную оценку условий труда, обучению правилам безопасных условий труда Работников и др.

8.2.3. Организуют обучение работников нормам, правилам по охране труда и безопасности в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ.

8.2.4. Организуют прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

8.2.5. Обеспечивают обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

8.2.6. 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 региональную 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 аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда, согласовывая их с профсоюзным органом.

8.2.7. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраны 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.

8.2.8. Организуют прием образовательных Организаций, подготовленных к новому учебному году с привлечением представителей Профсоюза.

8.2.9. Осуществляют повседневный контроль за деятельностью образовательных Организаций по соблюдению нормативных актов о труде, реализации соглашений между администрацией и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

8.2.10. Обеспечивают Работников спецодеждой 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 по результатам СОУТ.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды 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 в соответствии с заключением СОУТ.

8.2.11. Организуют проведение специальной оценки условий труда в образовательных Организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.12. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.2.13. 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.

8.2.14. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 г. № 580н используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда и приобретения работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.3. Райком профсоюза при поддержке и непосредственном участии областного комитета обязуется силами главного технического инспектора труда, общественной технической инспекции:

8.3.1. Оказывать практическую помощь профсоюзным комитетам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

8.3.2. Координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать нормативно-правовой документацией, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организовывать и проводить для них семинары.

8.3.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в Организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами.

8.3.4. Участвовать в комиссиях по проведению специальной оценки 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.

8.3.5. 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.

8.3.6. Обеспечивать 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.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Управлению образования:

9.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации.

9.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных Организаций о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

9.1.3. Координировать деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.1.4. Информировать Райком профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

9.2. Райком профсоюза представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации Работников, трудоустройства выпускников образовательных Организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых Работников.

9.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников Организаций.

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

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно обеспечивать выполнение Работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

9.4.2. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей,

руководителей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования.

9.4.3. Содействовать созданию наставничества молодых учителей, 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 рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной Организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников Организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в области и особенностей деятельности Организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

- сохранению прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями 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 территориального органа занятости и профсоюзной организации 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.

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 03.06.2014 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников».

9.6.2. Об упрощенной процедуре аттестации педагогических Работников:

а) При условии подачи заявления на аттестацию с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) от процедуры тестирования и экспертной оценки освобождаются:

- при прохождении аттестации впервые после победы: победители (1-3 место) областных туров всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «За нравственный подвиг учителя», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагог-психолог», «Лучший преподаватель», «Педагогический дебют», победители конкурсного отбора лучших педагогов в рамках ПНПО, победители всероссийских профессиональных конкурсов;

- при аттестации впервые после победы на первую квалификационную категорию: победители (1-3 место) муниципальных туров конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагог-психолог», «За нравственный подвиг учителя», «Лучший преподаватель», «Педагогический дебют»;

- при прохождении аттестации впервые после награждения: педагогические работники, получившие почетные звания «Народный... (по профилю работы)», «Заслуженный... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд;

б) При условии подачи заявления на аттестацию с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) до истечения срока действия предыдущей категории от процедуры тестирования освобождаются:

- педагогические работники, получившие почетные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд и предыдущие аттестационные периоды;

- при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию – педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетное звание «Почетный работник общего образования РФ»;

- педагогические работники, в случае изъявления ими желания пройти аттестацию на более низкую по сравнению с имеющейся квалификационную категорию.

9.6.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Грайворонского района 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 возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- 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.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель ведущий преподаватель-скую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения	Инструктор по труду

(технологии)	
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств	Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля)
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Учитель музыки общеобразовательной учреждения, музыкальный руководитель
Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

9.6.3. Рекомендовать образовательной Организации предусматривать в коллективном договоре и в Положении об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по

имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим Работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и пр.).

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны исходят из того, что

10.1.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «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 «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 учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

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

10.1.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная Организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества

часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.2. Стороны рекомендуют управлению образования, профсоюзным органам добиваться и контролировать:

10.2.1. Создание фондов поддержки молодых квалифицированных специалистов, выплату выпускникам вузов, колледжей, прибывшим на работу в сельскую местность, единовременного пособия.

10.2.2. Медицинское обслуживание Работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

10.2.3. Реализации права участия Работников образования в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

10.3. Раком профсоюза:

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

10.3.2. Содействует созданию комитета по работе с молодежью.

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

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

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности районной 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, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между Координационным советом организаций профсоюзов, объединениями работодателей и администрацией муниципального района «Грайворонский район», настоящего Соглашения, уставов Организаций, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатели обязаны:

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

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

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Организации 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.

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 Организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором. 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 интересов Работников

11.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается

значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре Организации выделение Работодателем дополнительных денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. 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 (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.

11.4.2. 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.

11.4.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, 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, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.4.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее,

с сохранением среднего заработка, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Стороны согласились распространить это положение на Работников учреждений, являющихся членами райкома профсоюза, - не менее 5 рабочих дней в год.

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

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в выборный орган первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником "его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением органа Профсоюза.

11.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными Работниками и штатными Работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Организации, в соответствии с коллективным договором.

11.5.3. 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.

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

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

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета по образованию при управлении образования и Райкома профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

12.4. 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.