

И.о. главы администрации Свердловского района Орловской области _____/О.Д.Шумай « 22 » января 2016 г.	Начальник Управления образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района _____/О.А.Алешонкова « 22» января 2016 г.	Председатель Свердловской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации _____/С.М.Ястребова « 22» января 2016 г.
---	---	---

**РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ СВЕРДЛОВСКОЙ РАЙОННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, АДМИНИСТРАЦИЕЙ
СВЕРДЛОВСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЕЖИ И
СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ СВЕРДЛОВСКОГО
РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2016-2018 ГОДЫ**

п. Змиевка
2016

**Районное отраслевое соглашение
между Свердловской районной организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации, администрацией
Свердловского района Орловской области и Управлением образования,
молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской
области на 2016-2018 годы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее районное отраслевое соглашение между Свердловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, администрацией Свердловского района и Управлением образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области на 2016-2018 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Региональным отраслевым соглашением между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2015-2017 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в систему образования Свердловского района (далее – также организации, учреждения соответственно).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки (далее – отрасль), их гарантии, компенсации и льготы. Его положения обязательны для организаций, учреждений на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективного договора в организации, учреждении в ведении Управлением образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее также - стороны) являются:

- работники организаций, учреждений в лице их полномочного представителя – Свердловской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация Профсоюза), действующей на основании устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным I Съездом Профсоюза 27 сентября 1990 года (далее – устав Профсоюза);

- работодатели – организации, учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области Департамент образования Орловской области (далее – Управление);

- органы местного самоуправления, в лице их полномочного представителя – Администрации Свердловского района Орловской области (далее – Администрация)

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников отрасли при разработке и заключении коллективных договоров и внутренних соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов в вопросах: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Регулировать трудовые, профессиональные и социально-экономические отношения между работниками и работодателем непосредственно в организациях, учреждениях путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом деятельности организации, учреждения, их финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4.3. Коллективные договоры организаций и учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе Отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения и регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечению постоянного контроля в период действия Соглашения.

Деятельность Отраслевой комиссии регламентируется Положением об отраслевой комиссии (Приложение №1 к Соглашению).

1.5.2. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматривать по предложению Отраслевой комиссии или одной из сторон на заседании согласительной комиссии, совместных заседаниях Управления и Президиума районной организации Профсоюза и доводить их до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций.

1.5.3. Обсуждать с районной организацией Профсоюза согласно статье 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) проекты нормативных правовых актов, вносимых Управлением в администрацию Свердловского района, Совет народных депутатов, и затрагивающих социально-экономические, трудовые права, интересы работников отрасли, и учитывать по ним мотивированное мнение районной организации Профсоюза.

1.5.4. Принимать во внимание обязательства сторон, закрепленные в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы.

1.5.5. Рекомендовать аналогичный порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, других правовых актов на уровне образовательных учреждений, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников отрасли.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью основного Соглашения.

Ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных соглашений целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации, включая профессиональные и профсоюзные печатные издания.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление доводит текст Соглашения и изменений к нему до организаций, учреждений и их руководителей, районная организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его Сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении контроля Стороны (их представители) обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны начаться не позднее 1 октября 2018 года.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему других работников и работодателей.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Администрация, Управление и районная организация Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать результативности деятельности организаций и учреждений, повышению качества образования, реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных и региональных программ в сфере образования, в том числе по повышению уровня оплаты труда и обеспечению социальных гарантий и льгот работников отрасли.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнерства.

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

2.2. Администрация, Управление в пределах своих полномочий:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций, учреждений, в отношении которых Управление осуществляет функции и полномочия учредителя, в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными федеральным и областным законами о бюджете.

2.2.2. Обеспечивает учет мотивированного мнения районной организации Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли.

2.2.3. Рекомендует организациям, учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.4. Предоставляет районной организации Профсоюза информацию о реализации региональных государственных программ, затрагивающих

социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Информировывает районную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию региональных отраслевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.6. Предоставляет районной организации Профсоюза по её запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, а также направление указанных проектов в районную организацию Профсоюза для согласования.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям районной организации Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке региональных отраслевых программ, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников организаций, учреждений на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.10. Рекомендует организациям и учреждениям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом территориальных, первичных профсоюзных организаций, заключать соглашения и коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.2.11. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях и учреждениях.

2.2.12. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников подведомственных организаций, учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.13. Организует подготовку и проведение конкурсов профессионального мастерства.

2.2.14. Включает представителей районной организации Профсоюза в состав экспертной комиссии для проведения конкурсных отборов организаций,

учреждений, лучших учителей, других педагогических работников и талантливой молодежи.

2.3. Районная организация Профсоюза:

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

2.3.2. Оказывает первичным профсоюзным организациям и работникам, являющимся членами профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – члены Профсоюза) методическую и практическую помощь в вопросах:

- применения трудового законодательства;
- принятия локальных нормативных актов, касающихся социально – экономического положения работников отрасли;
- заключения коллективных договоров;
- разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- иных вопросах, затрагивающих трудовые отношения.

2.3.3. Повышает юридическую грамотность работников отрасли, их умение на практике применить законодательство, отстаивать свои права и интересы, путем создания профсоюзных кружков в организациях, учреждениях.

2.3.4. Содействует повышению уровня жизни работников отрасли через:

- предложения и рекомендации по повышению заработной платы;
- проведение мониторинга размеров заработной платы;
- сохранение социальных гарантий, льгот и компенсаций;
- предоставление дополнительных мер социальной поддержки.

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

2.3.6. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.7. 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.

2.3.8. Делегирует представителя Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп и других органов по разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, внесения в них изменений, дополнений, поправок.

Анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

2.3.10. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оказывает организациям, учреждениям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке условий труда, подборе организации для ее проведения, использовании средств Регионального фонда социального страхования для осуществления мероприятий по охране труда.

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

2.3.12. Разъясняет на семинарах руководителей организаций, учреждений вопросы применения трудового законодательства, ведения трудовых книжек, оплаты труда, своевременного предоставления социальных льгот и гарантий, предусмотренных федеральным и региональным законодательством.

2.3.13. Проводит совместные семинары руководителей организаций и председателей профорганизаций по вопросам трудового законодательства.

2.3.14. Проводит инструктивно-методические совещания профсоюзного актива для обучения председателей профорганизаций и других членов Профсоюза, повышения уровня знаний нормативных правовых актов, применения их на практике.

2.3.15. Обобщает опыт работы территориальных, первичных организаций Профсоюза по вопросам их деятельности и рекомендует профсоюзному активу использовать его в своей работе.

2.3.16. Участвует в подготовке и проведении районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и других. Из средств районной организации Профсоюза за счет членских взносов учреждает участникам конкурса – членам Профсоюза премии, оказывает победителям конкурсов материальную помощь для их поездки и участия в региональных конкурсах.

2.3.17. Рекомендует первичным организациям Профсоюза принимать участие в подготовке и проведении аналогичных конкурсов на своем уровне, обобщать опыт работы лучших учителей, воспитателей, классных руководителей.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

3.1.4. Осуществлять систематический мониторинг по вопросам выполнения обязательств сторон районного отраслевого соглашения и коллективных договоров, обобщение опыта их заключения, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Содействовать по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом¹ осуществлению в организациях и учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

3.1.6. При аттестации и аккредитации организаций, учреждений оценки их деятельности на всех уровнях учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению его обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

3.1.7. Содействовать принятию и осуществлению в организациях, учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы в связи с изменением их типа с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

3.1.8. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных отраслевых программ, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, а также по другим социально значимым вопросам.

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

3.1.10. Содействовать реализации принципа государственного общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.11. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне организации, учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том

¹ В тексте Соглашения равнозначно используются наименования выборных органов Профсоюза (выборный профсоюзный орган, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.12. Оказывать организационное и методическое содействие по разработке и заключению районного отраслевого соглашения и коллективных договоров организаций, учреждений вести обучение представителей сторон социального партнерства по указанным вопросам.

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

3.2. Управление обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей районной организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников отрасли.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, учреждений обеспечить заблаговременное о них информирование районной организации Профсоюза для учета ее мнения и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления организации, учреждения (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации, учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к их деятельности в целом.

3.3. Стороны договорились совместно:

3.3.1. Способствовать повышению эффективности заключаемых территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях, учреждениях.

3.3.2. Продолжить работу по обобщению и совершенствованию опыта заключения коллективных договоров, выполнению взятых на себя сторонами обязательств через проведение районных конкурсов «Лучший коллективный договор образовательного учреждения», «Лучший социальный партнер» и другие формы работы.

3.3.3. Учитывать при разработке предложений по осуществлению рейтинга профессиональных образовательных организаций в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3.4. Освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров.

3.4. С целью укрепления взаимодействия сторон в части совершенствования контроля (надзора) в сфере образования стороны в пределах своей компетенции будут содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства Российской Федерации в сфере образования, в том числе, в области прав работников и обучающихся, обмениваться информацией по вопросам, входящим в компетенцию каждой из сторон, участвовать в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по перечисленным вопросам.

IV. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодых специалистов

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

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в отрасли;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие трудоустройству не менее половины выпускников педагогических образовательных организаций среднего профессионального образования (далее – выпускники) по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.

4.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов:

4.2.1. Управление обязуется:

- повышать на 20 процентов базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) выпускникам, работающим в государственных и муниципальных образовательных организациях Орловской области в течение первых трех лет со дня приема на работу в соответствующую образовательную организацию;
- оказывать содействие выпускникам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, учреждения Свердловского района, расположенные в сельских населенных пунктах, в получении единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области.

4.3. Районная организация Профсоюза гарантирует предоставление единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов в виде материальной помощи молодым специалистам – членам Профсоюза, очно закончившим высшие или средние профессиональные образовательные

организации и впервые поступившим на работу в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку:

- областной организации Профсоюза в размере, установленном Президиумом областной организации Профсоюза;
- районной организации Профсоюза в размере 1 000 рублей.

4.4. Районная организация Профсоюза в целях создания условий для профессиональной адаптации выпускников и молодых специалистов:

- обеспечивает их прием в члены Профсоюза, создает районный молодежный Совет, направляет его работу на поддержку молодых специалистов;
- проводит среди молодых председателей первичных профсоюзных организаций конкурс «Молодежный профсоюзный лидер», организует обучение и способствует их росту.

4.5. Управление и районная организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положениями об оплате труда и коллективными договорами;
- закреплению дополнительных мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных районным соглашением, коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечению работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

4.6. Районная организация Профсоюза и Управление рекомендуют работодателям с целью поддержки молодых кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

4.7. Стороны продолжают работу по учреждению и выплате из средств муниципального бюджета ежегодной премии в номинации «Самый перспективный молодой специалист года».

4.8. В рамках своих полномочий стороны договорились содействовать:

4.8.1. Принятию муниципальных программ, законодательных и иных нормативных, правовых актов, направленных на поддержку молодёжи.

4.8.2. Осуществлению совместной работы с бюджетным учреждением Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», Орловским отделением Всероссийской общественной организации «Педагогическое общество России», молодёжным

Советом областной организации Профсоюза по закреплению молодых кадров в образовательных организациях Орловской области и их профессиональной адаптации через:

- привлечение молодых педагогов к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти (Губернатором Орловской области и Правительством Орловской области, Орловским областным Советом народных депутатов, Департаментом образования и др.), органами местного самоуправления, общественными организациями в решении их социально-экономических и профессиональных задач;

- обобщение, распространение и использование опыта лучших педагогов-наставников и оценку эффективности их работы;

- проведение мероприятий, способствующих пропаганде инновационного опыта работы молодых кадров;

- организацию и проведение форумов молодых педагогов Орловской области;

- проведение анкетирования молодых специалистов и анализа данных по его итогам;

- обучение молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, социальных гарантий и льгот педагогических работников.

V. Трудовые отношения

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

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

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

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

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

5.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

5.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организаций, учреждений в соответствии со статьей 75 Трудового кодекса не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

5.1.5. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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».

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- при разработке штатного расписания привести наименования должностей педагогических работников в соответствие с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а наименование должностей иных работников образовательных организаций в соответствие с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, принятым постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 года №367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (вместе с «ОК 016-94 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»).

5.1.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, учреждения, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.9. Управление образования, руководители организаций и учреждений обязуются расторгать трудовые договоры с работниками по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом.

5.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п.1 ст.81 Трудового кодекса выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства из средств соответствующих бюджетов следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х

лет.

5.3. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах предоставление преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса следующим работникам:

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- имеющим почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- не освобождённым от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст.376 Трудового кодекса.

5.4. В соответствии с п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.5. Стороны договорились о том, что в организациях и учреждениях в течение учебного года не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации, учреждении в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании).

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

6.4. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, руководителей организаций, учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, 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 (должностных) обязанностей 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 в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.7. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - ФЗ №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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».

6.8. Стороны пришли к соглашению, что организация, 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 определяются коллективным договором.

Кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.

В коллективном договоре могут определяться другие основания и условия предоставления кратковременных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также их конкретная продолжительность, например, такие, как проходы сына в армию, сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября, отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности и другие.

Работникам, являющимся председателями районных, первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 3 календарных дней. Порядок предоставления определяется соглашением, коллективным договором.

VII. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников организаций, учреждений Управление образования и районная организация Профсоюза исходят из того, что:

7.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Орловской области.

7.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

7.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников:

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

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

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

- установление 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;

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

- регулирование оплаты труда с применением типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установление оплаты труда с учетом продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы,

порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

7.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

- 1) оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков организаций, учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

- 2) выплаты компенсационного характера;

- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией организации, учреждения на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

7.7. Организации, учреждения, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2 к Соглашению) при участии первичных профсоюзных организаций.

7.8. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

7.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает решение об установлении конкретных размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании статьи 371 Трудового кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целях реализации ФЗ № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе (вместе с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета»);

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

7.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель -

старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.12. Управление и районная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки и прохождения аттестации, на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска;

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

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

7.13. Стороны считают необходимым:

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

7.13.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

7.13.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

7.13.4. Рекомендовать работодателям относить к выплатам компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» выплаты за дополнительную работу, непосредственно

связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по:

- классному руководству;
- проверке письменных работ;
- заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другим видам работ, не входящим в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками.

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

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций, учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

7.15. Стороны принимают необходимые меры:

7.15.1. По обеспечению своевременной выплаты в организациях, учреждениях заработной платы, пособий, перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путём и бесплатно в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса.

7.15.2. По недопущению случаев снижения уровня средней заработной платы педагогических работников ниже размера, установленного Указом Президента РФ №597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7.15.3. По недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7.15.4. По обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.15.5. По включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы - аванса и окончательного расчета, как того требует ст.136 Трудового кодекса, закрепление материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса, и за задержку выплаты заработной платы в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со ст.236 Трудового кодекса.

7.16. Стороны договорились, что:

7.16.1. Работодатели обязуются заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с

выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

7.16.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Управление:

8.1.1. Координирует и контролирует деятельность организаций, учреждений, в отношении которых оно выполняет функции и полномочия учредителя, в области охраны труда.

8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, проведения специальной оценки условий труда, выполнения программ по охране труда с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.3. Информировать районную организацию Профсоюза в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в истекшем году, их причинах, выделении организациями, учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки, обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности организаций, учреждений и охрану труда, здоровья работников и обучающихся.

8.1.5. Рекомендует организациям, учреждениям:

- предусматривать доплату работникам, выполняющим обязанности по организации охраны труда в размерах, установленных коллективными договорами;

- включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы на финансирование мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с первичной профсоюзной организацией (только для бюджетных организаций).

8.2. Управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Создают согласно п.2 ч.6 ст.28 Закона об образовании безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников организации, учреждения.

8.2.2. Обеспечивают в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда в размере не менее 0,4 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,2 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

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

8.2.4. Используют в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

8.2.5. Создают согласно статье 217 Трудового кодекса службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек.

8.2.6. Обеспечивают:

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ;

- работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса;

- выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с

производством, или профессионального заболевания, сверх предусмотренной федеральным законодательством в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

- участие представителей органов государственного надзора и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и учащимися. Предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.3. Районная организация Профсоюза с участием председателей первичных профсоюзных организаций:

8.3.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и иные соглашения. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях.

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

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

8.3.4. Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, контролирует их деятельность, организует обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда,

8.3.5. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.3.6. Обеспечивает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая профсоюзные организации выносят решение данного вопроса на заседание профкома, направляют заключение в комиссию для расследования указанного случая.

8.3.7. Организует участие в смотрах-конкурсах на звание лучший уполномоченный по охране труда и лучший внештатный технический инспектор.

8.3.8. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отклонения от установленных норм температурного режима, уровня освещенности и шума в классах и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю организации, учреждения в

соответствующий орган управления образованием о приостановке деятельности организации, учреждения до устранения выявленных нарушений.

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

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Организации, учреждения самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации (если порядком предоставления средств не установлено иное) в том числе на:

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

- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.1.2. Администрация организации, учреждения при наличии средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников (для бюджетных организаций).

Конкретные меры определяются в коллективном договоре.

9.1.3. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с Законом Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области» (далее – ОЗ об образовании) компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными постановлением Правительства Орловской области от 29 мая 2009 года №43 «Об установлении денежной формы предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан».

9.2. Администрация и Управление образования:

- в пределах своей компетенции содействуют сохранению инфраструктуры организаций, учреждений;

- при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной финансовый период учитывают объем средств, необходимых для

проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников за счет средств муниципального бюджета;

- предусматривают педагогическим работникам организаций, учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа выплату ежемесячной денежной компенсации расходов на проезд на общественном транспорте (за исключением такси) до места работы и обратно.

9.3. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют с учетом финансово – экономического положения организаций, учреждений по согласованию с выборными профсоюзными органами, устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, учреждения;

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев).

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №3 к Соглашению, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

е) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

ж) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам образования в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

з) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности (для бюджетных организаций) на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников;
- установление конкретных размеров средств, выделяемых на развитие социальной сферы;

- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения.

9.4. Освободить на 50% от оплаты за содержание детей в ДОУ работников системы образования района, являющихся членами отраслевого Профсоюза.

9.5. Продолжить выплату единовременного пособия на приобретение методической литературы молодым специалистам, прибывшим на работу в район, в размере 1000 рублей каждому.

9.6. Стороны рекомендуют руководителям организаций, учреждений при наличии санаторно-курортной путевки предоставлять работникам отпуск на лечение в любое время года.

9.7. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.7.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.7.2. В соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Закона об образовании предоставляют педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

9.7.3. Согласно статье 377 Трудового кодекса перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

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

- введения работникам образования доплат и льгот за содержание их детей в учреждениях системы образования;

- выполнения комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников, их семей, обучающихся, особо нуждающихся в социальной поддержке, а также льготного содержания детей малообеспеченных родителей в учреждениях дошкольного образования;

- системы мер по социальной поддержке работников, в том числе поддержки молодых специалистов;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- реализации права работников из числа молодежи на получение мер социальной поддержки на приобретение жилого помещения в соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 30 октября 2014 года №334 «Об утверждении Порядка предоставления государственной поддержки молодым учителям для выплаты в полном объеме первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа)»;

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических и научных работников организаций, учреждений в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах.

Х. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Управление:

10.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

10.1.4. Принимает меры по:

- проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций по профилю педагогической деятельности;

- повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций, учреждений созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

10.1.5. Разрабатывает и принимает организационные меры по предупреждению массового сокращения численности работников образовательных организаций и учреждений.

10.1.6. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых увольнений работников, не проводит в течение учебного года мероприятия по сокращению рабочих мест и заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников.

10.1.7. Информировывает районную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые высвобождения работников образовательных организаций, учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

10.2. Стороны считают, что:

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

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

10.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, учреждений, сокращении численности или штата работников районная организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

10.4. Стороны договорились совместно:

10.4.1. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» совершенствовать повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров, создавать необходимые условия при ее проведении, разрабатывать соответствующие рекомендации, предложения.

10.4.2. Ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательных организаций (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников.

10.4.3. Регулярно проводить совместный мониторинг оптимизации системы образования Свердловского района и мерах социальной поддержки высвобождаемых работников, анализировать полученные сведения на заседаниях трехсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением настоящего Соглашения, Президиума районной организации Профсоюза, совещаниях с руководителями образовательных организаций, учреждений, профсоюзным активом Свердловского района.

10.4.4. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций, учреждений.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

10.4.6. Обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых высвобождениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, учреждения.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности уволенных работников за определенный календарный период, к которым относятся:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

 - 20 и более человек в течение 30 дней;

 - 60 и более человек в течение 60 дней;

 - 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

10.4.7. Организовывать и проводить районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и другие районные конкурсы профессионального мастерства, финансируемые за счет средств муниципального бюджета, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников организаций всех типов и видов.

10.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и иных соглашениях обязательства по:

- проведению с первичными профсоюзными организациями 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 с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата согласно Трудового кодекса и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органов занятости и районной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, созданию условий для его получения в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации, учреждения;

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

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации, учреждения.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, 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 территориальной, первичных профсоюзных организаций.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, учреждений и их 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, условий проживания работников и студентов в общежитии.

11.2.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

11.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза согласно ст.377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.7. 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. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

11.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов ее выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Работодатели за счет средств организаций, учреждений (только бюджетных) могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, выплаты в размере от 10 до 50% от установленной базовой единицы с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации, учреждения;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяется по согласованию с председателем районного Совета Профсоюза, профкомов и закрепляется в коллективных договорах, Положениях об оплате труда.

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

11.5.1. Работников, входящих в состав профсоюзных органов, которые не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.5.2. 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 председателей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации, 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, коллективным договором, соглашением.

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

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, с учетом положений Соглашения.

11.7. С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (абзац 5 ст.74 Трудового кодекса);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 Трудового кодекса), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового кодекса);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 Трудового кодекса);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных абзацем 2 ст.113 Трудового кодекса (ст.113 Трудового кодекса);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса) и порядка предоставления дополнительных отпусков;
- установление заработной платы работнику в соответствии с действующими системами оплаты труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, ст. 144, ст.152, ст.153, ст.154 Трудового кодекса);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 Трудового кодекса);
- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок (постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146, ст. 147 Трудового кодекса);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 Трудового кодекса);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса);
- утверждение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса).

11.8. Управление согласно ст.5 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 года принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства администрации образовательных организаций в практическую

деятельность первичных профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

ХII. Обязательства областной организации Профсоюза

12. Профсоюз и первичные профсоюзные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных соглашений, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций Свердловского района.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, согласовывать законопроекты и нормативные правовые акты в области экономических, социальных вопросов, охраны труда, проводить акции против принятия решений, ухудшающих социально-экономическое положение работников сферы образования.

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

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, учреждений.

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

- оказания помощи в подборе и приобретении, в том числе льготных путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья;

- предоставления на основе заключенного договора с ООО «Первый областной медицинский центр» медицинских услуг диагностического и консультативного характера на льготных условиях;

- принятия дополнительных мер социальной поддержки членов Профсоюза.

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

12.7. Осуществлять контроль за соблюдением в организациях системы образования трудового законодательства, Порядка проведения аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», оплаты труда и компенсационных выплат.

12.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС и несчастных случаев на производстве.

12.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллективам.

12.10. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, представляемую областной организации Профсоюза, органами управления образованием, законодательной и исполнительной власти.

12.11. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и ее работников.

12.12. Использовать все формы информационного обеспечения работников образования для наиболее полного их информирования о деятельности сторон Соглашения по его выполнению и обеспечению социально - экономических прав и гарантий работников отрасли.

12.13. Оказывать первичным профсоюзным организациям методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

12.14. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) организаций, учреждений района по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих.

12.15. Из средств профсоюзного бюджета:

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

- на долевых началах финансировать отраслевые районные конкурсы и соревнования;

- премировать и представлять к награждению за хорошую общественную работу председателей первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, членов отраслевого Профсоюза, а также руководителей организаций, учреждений за поддержку деятельности Профсоюза.

ХIII. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях производится его сторонами посредством трехсторонней согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, и регулированию социально-трудовых отношений, состав которой утверждается по договоренности сторон на заседании Совета Профсоюза.

Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

13.2. Информация о выполнении Соглашения доводится до сведения организаций, учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, профсоюзных организаций всех уровней.

13.3. Каждая из сторон несет ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не

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

Управление принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей.

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

13.5. Стороны договорились, что:

13.5.1. Настоящее Соглашение в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду Свердловского района Орловской области.

13.5.2. В период действия настоящего Соглашения районная организация Профсоюза не организует забастовок по вопросам, включённым в Соглашение, при условии их выполнения. В случае возникновения забастовок ответственность сторон устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

13.6. Настоящее Соглашение действует в течение трёх лет со дня его подписания (2016-2018 годы).

13.7. Переговоры по заключению нового Соглашения начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Соглашения.

Настоящее Соглашение заключено 22 января 2016 года.

*Приложение №1
к Районному отраслевому соглашению
между Свердловской районной
организацией Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации, администрацией
Свердловского района и Управлением
образования, молодежи и спорта
администрации Свердловского района
Орловской области на 2016-2018 годы*

Положение

о трехсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением районного отраслевого соглашения между Свердловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, администрацией Свердловского района и Управлением образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области на 2016-2018 годы и регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Трехсторонняя отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением районного отраслевого соглашения между Свердловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, администрацией Свердловского района и Управлением образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области на 2016-2018 годы и регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Орловской области, Региональным отраслевым соглашением между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области, Районным отраслевым соглашением между Свердловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, администрацией Свердловского района и Управлением образования, молодежи и спорта администрации Свердловского района Орловской области на 2016-2018 (далее - Соглашение), Положением об отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Соглашения (далее – Положение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области.

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения

принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Отраслевой комиссии

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей образовательных организаций Свердловского района;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- обеспечение контроля, исполнения и реализации Соглашения;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным, региональным и районным отраслевыми соглашениями по организациям, учреждениям образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- обсуждение проектов нормативных правовых актов, постановлений, решений, принимаемых на уровне муниципального образования, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования, внесение в них изменений, дополнений;
- оказание содействия при разработке коллективных договоров учреждений образования;
- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;
- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок.

3. Права Отраслевой комиссии

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в организациях, учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии у Управления, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах;

- заслушивать на своих заседаниях информацию руководителей или заместителей сторон, председателей профсоюзных организаций о выполнении Соглашения, а также коллективных договоров;

- получать от Управления, руководителей образовательных организаций информацию о социально-экономическом положении работников, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения, коллективных договоров;

- решать спорные вопросы по реализации положений Соглашения;

- вносить в Управление, выборные профсоюзные органы предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения, и решений Отраслевой комиссии;

- создавать при необходимости дополнительные советы, рабочие группы по реализации Соглашения;

- осуществлять контроль за исполнением своих решений.

4. Организация деятельности Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства Отраслевая комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

4.4. Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;

- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Отраслевой комиссии;

- подписывает принятые решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали все Стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Заседания Отраслевой комиссии проводятся не реже 2 раз в течение года.

5. Срок полномочий Отраслевой комиссии

5.1. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.2. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

*Приложение №2
к Районному отраслевому соглашению
между Свердловской районной
организацией Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации, администрацией
Свердловского района и Управлением
образования, молодежи и спорта
администрации Свердловского района
Орловской области на 2016-2018 годы*

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

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

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

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

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

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Минобрнауки России).

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

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного

размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

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

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

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

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

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

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

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы.

Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

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

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

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.

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

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

*Приложение №3
к Районному отраслевому соглашению
между Свердловской районной
организацией Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации, администрацией
Свердловского района и Управлением
образования, молодежи и спорта
администрации Свердловского района
Орловской области на 2016-2018 годы*

Рекомендации о закреплении в отраслевых соглашениях и коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В отраслевых соглашениях и коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

	адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель