

Начальник управления образования
муниципального района
«Новооскольский район»

Председатель Новооскольской
районной организации Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ


Ю.Н. Нехаев
« 23 » декабря 2016г.





М.А. Некрасова
« 23 » декабря 2016 г.



СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования муниципального района
«Новооскольский район» и Новооскольской районной
организацией Профсоюза работников народного образования и
науки РФ на 2017 - 2019 годы

Зарегистрировано в отделе трудовых отношений и мониторинга
показателей эффективности деятельности органов местного
самоуправления администрации Новооскольского района
«26» декабря 2016 г.

Начальник отдела трудовых отношений и мониторинга
показателей эффективности деятельности органов местного
самоуправления администрации Новооскольского района
 Ю.Колесникова

Регистрационный номер № 26

Новый Оскол

2016 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	Общие положения.	3 – 5
II.	Обязательства сторон соглашения и их представителей.	5 – 8
III.	Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.	8 – 10
IV.	Трудовые отношения.	10 – 12
V.	Обязательства в области экономики и управления образованием.	12 – 14
VI.	Оплата труда и нормы труда.	14 – 20
VII.	Рабочее время и время отдыха.	20 – 24
VIII.	Условия и охрана труда.	24 – 28
IX.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.	28 – 34
X.	Социальные гарантии, льготы, компенсации.	34 – 37
XI.	Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.	37 – 41
XII.	Контроль за выполнением соглашения.	41

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Мы, договаривающиеся стороны: управление образования администрации муниципального района «Новооскольский район» и Новооскольская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, заключили настоящее отраслевое соглашение (далее – соглашение) с целью создания необходимых условий для дальнейшего совершенствования деятельности учреждений образования, обеспечения здоровых и безопасных условий для работающих и обучающихся, социальной и правовой защиты работников отрасли.

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

1.2. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, области, районными нормативными актами и является обязательным к применению обеими сторонами.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях Новооскольского района, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – сторонами) являются:

- работники учреждений (далее – работники) в лице их представителя – Новооскольской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – райком профсоюза);
- работодатели в лице их представителя – управления образования администрации муниципального района «Новооскольский район» (далее – управление образования).

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений образования Новооскольского района, первичные профсоюзные организации которых входят в Новооскольскую районную организацию Профсоюза, а также на работников учреждений, которые уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить данное соглашение.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Районная, первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а

именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, норм и охраны труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников (ст.45 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров осуществления, контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом (ст.54,55 ТК РФ).

1.7. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях проводить по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Все спорные вопросы решаются комиссиями по трудовым спорам соответствующего уровня.

1.8. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

1.9. Средства, необходимые для реализации данного соглашения, закладываются ежегодно в муниципальный бюджет отрасли "Образование".

1.10. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.11. Правовой базой для заключения настоящего Соглашения является Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «Об образовании».

1.12. Управление образования и райком Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до образовательных учреждений района и первичных организаций Профсоюза для его реализации.

1.13. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 20 ноября 2016 года.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Управление образования:

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

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

2.2.3. Обеспечивает участие представителей райкома профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации руководящих работников муниципальных образовательных учреждений района.

2.2.4. Предоставляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую информацию.

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

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

2.2.8. Учитывает мнение районного комитета профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта,

устанавливающего перечень учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

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

2.3. Райком профсоюза:

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

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

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

2.3.6. Обращается в районные 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.

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

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных инстанциях, в прокуратуре, оказывая бесплатную юридическую помощь.

Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства,

невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

Ведет регистрацию коллективных договоров образовательных учреждений района.

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

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

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных управлению образования.

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

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях.

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

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

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

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

3.2. Управление образования обязуется:

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

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

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное

учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

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

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

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

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

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

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

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ о труде и об образовании.

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

В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки,

условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

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

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

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

4.4. Управление образованием и райком профсоюза договорились:

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

4.4.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, необходимость улучшения положения работников, управление образования и райком профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национальной образовательной стратегии «Наша новая школа», Стратегии развития дошкольного, общего и дополнительного образования Белгородской области на 2013-2014 годы, реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне.

5.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

5.2.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном и муниципальных бюджетах средств на оплату труда на основе подушевого финансирования, социальные выплаты работникам отрасли, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции, обеспечение коммунальных льгот педагогическим работникам на селе, на охрану труда и другим статьям расходов на образование.

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

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

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

5.2.5. Обеспечения гарантий получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных

стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования.

5.3. Стороны договорились:

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

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

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

5.4. Стороны совместно добиваются:

5.4.1. Доведения до учреждений годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования не позднее 10 числа текущего месяца для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2 раз в месяц.

5.4.2. Совместно с образовательными учреждениями, первичными организациям профсоюза целевого использования органами муниципальной власти ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами, обращаясь при необходимости в муниципальное отделение Федерального казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду, к полномочному представителю Президента Российской Федерации в Центральном Федеральном округе.

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

5.4.4. Финансирования из районного и областного бюджетов расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных образовательных учреждениях.

5.5. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

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

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

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

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

5.5.2. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении профессионального дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов».

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

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

6.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений общего образования осуществляется на основании:

- Закона Белгородской области № 85 от 21 декабря 2006 г. «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;

- Постановления правительства Белгородской области № 236-пп от 30 ноября 2006 г. «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных

учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

- Постановления правительства Белгородской области № 202-пп от 3 сентября 2007 г «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования общего образования в государственных и муниципальных учреждениях Белгородской области»;

- Постановления главы администрации муниципального района «Новооскольский район» от 29.12.2007 года № 998 «О внедрении Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Новооскольского района на основе нормативно – подушевого финансирования»;

6.1.2. Оплата труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения «Новооскольская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида г.Новый Оскол Белгородской области» осуществляется на основании постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений».

6.1.3. Оплата труда работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, муниципальной методической службы производится согласно постановления главы администрации муниципального района «Новооскольский район» от 08.09.2008 года №719 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

6.1.4. Оплата труда работникам управления образования администрации муниципального района Новооскольский район» производится на основании решения муниципального совета №19 от 26.12.2007г. «Об оплате труда муниципальных служащих муниципального района «Новооскольский район».

6.1.5. Оплата труда обслуживающего и вспомогательного персонала управления образования администрации муниципального района Новооскольский район» производится на основании постановления главы администрации муниципального района «Новооскольский район» от 25.01.2006 года №70« Об утверждении оплаты труда обслуживающего и вспомогательного персонала органов местного самоуправления Новооскольского района»

6.1.6. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате

труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области № 159-пп от 23 июня 2008 г. № 236-пп от 30 ноября 2006 г.

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

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

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать свой перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на федеральном уровне.

До принятия новых Перечней тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда работодателям следует руководствоваться разработанными Госкомтруда СССР и ВЦСПС Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Так же рекомендуется учитывать условия Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразований СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичных Перечней, утвержденных приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам проведенной аттестации, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

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

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

6.1.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

6.2.1. Для обеспечения индексации и повышения фонда оплаты труда работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области.

6.2.2. По выплате работникам не позднее: заработная плата в СОШ и ООШ-15 числа каждого месяца, в ДОУ - 10 числа каждого месяца, аванс выплачивается в СОШ и ООШ- 01 числа каждого месяца, в ДОУ- 25 числа каждого месяца.

6.2.3. По выплате заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала. При увольнении – в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

6.2.4. По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

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

6.3. Стороны согласились:

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

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

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

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

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

6.3.4. Предупреждать учителей об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.3.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

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

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

6.3.8. Работникам образовательных учреждений, работающим на территории Белгородской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

6.4. Управление образования обязуется учитывать то, что для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений и с учетом санитарных правил и норм являются предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленного базового оклада.

Превышение количества воспитанников в дошкольной группе компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

6.5. Райком профсоюза обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов по труду, положений настоящего Соглашения и коллективных договоров силами уполномоченных доверенных лиц профсоюзных комитетов.

6.5.2. Осуществлять консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, администрации по вопросам нормирования труда и заработной платы.

6.5.3. Содействовать конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6.5.4. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

6.5.5. Организовывать выполнение работниками законодательства о труде и требований коллективных договоров.

6.5.6. Управление образования и райком профсоюза совместно принимают меры, направленные на доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в регионе; педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в регионе.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 24.12. 2010 г. № 2075 «О

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом №1601от 22.12.2014г. « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников)»

7.1.3. В дошкольных образовательных учреждениях устанавливается общая продолжительность рабочего времени воспитателей 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу: изготовление учебно-наглядных пособий, методическая и другая работа, регулируемая правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами (приказ Министерства образования РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

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

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

7.1.5. Инвалиды труда в учреждениях образования допускаются к привлечению к работе в выходные и праздничные дни только с их согласия при условии, что такая работа не запрещена по медицинским рекомендациям.

7.1.6. В соответствии с действующим законодательством (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990 года) для всех женщин, работающих в отрасли и проживающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г., №724.

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

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

7.1.8. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период 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 при увольнении.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

7.1.9. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего

времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.1.10. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

7.1.11. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребёнка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

7.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

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

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

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

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам, или количество учебных групп (классов).

7.2.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работа в выходные и праздничные дни устанавливаются в учреждениях образования

Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профкомом.

7.2.5. График очередных отпусков по согласованию с профсоюзами составляется в учреждениях образования всех типов не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.2.6. Учреждение, исходя из собственных, в том числе внебюджетных средств и с учетом производственных возможностей, может предоставлять работникам ежегодные отпуска большей продолжительности, что определяется в коллективном договоре.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Управление образования:

8.1.1. Осуществляет программу первоочередных мер по улучшению условий труда и учебы, создает отраслевую службу охраны труда и осуществляет организационно-методическое руководство по охране труда в учреждениях образования (с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования»).

8.1.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий работников отрасли в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии управления и президиума райкома профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости работников отрасли.

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

8.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности,

аттестации рабочих мест, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

В сметах расходов по образовательному учреждению средства, выделенные на охрану труда, прописываются отдельной строкой.

8.2.3. Осуществляют за счет бюджетных средств обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и безопасности в соответствии со статьей 18 ФЗ «Об охране труда в Российской Федерации» и Федеральным законом от 24.07.98 N 125-ФЗ (ред. от 29.02.2012 с изменениями, вступившими в силу 01.07.2012) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

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

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

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

8.2.7. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов

профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Обеспечивают контроль за соблюдением строительных норм и правил, санитарных норм, требований охраны труда и техники безопасности при сдаче в эксплуатацию новых зданий, сооружений образовательных учреждений и обустройстве прилегающих к ним территорий.

8.2.9. Привлекают внештатного технического инспектора райкома профсоюза к участию в комиссиях по приёмке вводимых в эксплуатацию вновь построенных зданий образовательных учреждений.

8.2.10. Организуют прием образовательных учреждений, подготовленных к новому учебному году.

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

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

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

8.2.13. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342.

8.2.14. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом

Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

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

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

8.3. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

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

8.4. Представители работодателя совместно с первичными профсоюзными организациями:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях;
- организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;
- организуют их обучение за счет средств Фонда государственного социального страхования РФ;
- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Управлению образования:

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

9.1.2. Предусматривать потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

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

9.1.4. При проведении в рамках модернизации образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов предусматривать порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим, руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями, установления доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

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

9.2. Райком профсоюза представляет интересы членов профсоюза при

изменении типа, организационно-правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.3. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

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

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

9.3.3. В случае сокращения штатов, численности работников предоставлять учреждениям образования через коллективные договоры самостоятельно расширять круг лиц, относящихся к льготным категориям, которые имеют право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного гл. 27, ст. 179 Трудового Кодекса РФ.

9.3.4. Выполнять мероприятия, предусмотренные коллективными договорами, по защите работников в случае высвобождения работников, соблюдать установленные квоты для трудоустройства работников, особо нуждающихся в социальной поддержке.

9.3.5. При ликвидации учреждения обеспечить трудоустройство женщин, имеющих трех и более детей.

9.3.6. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей, руководителей.

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

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в районе и особенностей деятельности учреждений;
- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области от 28 января 2011 года № 219

«Об утверждении нормативных документов, регламентирующих проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений области».

9.5.2. Срок действия квалификационной категории может быть продлен приказом департамента на один год в случае его истечения:

- во время отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», после выхода из указанных отпусков;
- в случае возобновления педагогической деятельности, независимо от перерывов в работе;
- в случае частичной или полной утраты трудоспособности, длительного ухода за больным членом семьи (в течение шести месяцев до окончания действия квалификационной категории);
- лицам, которым до наступления пенсионного возраста осталось менее одного года;
- в случае прекращения педагогической деятельности в текущем году, имевшаяся квалификационная категория сохраняется до окончания учебного года (до 1 июля).

9.5.3. Победителям конкурса «Учитель года» (области) квалификационная категория присваивается без экспертной оценки по заявлению работника и представлению руководителя образовательного учреждения в аттестационную комиссию.

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по
--	--

	должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель

Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств	Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля)
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Учитель музыки общеобразовательной учреждения, музыкальный руководитель
Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

9.6. Управление образования совместно с работодателями:

9.6.1. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещение их внутри учреждений на освобождающиеся рабочие места;
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством РФ;
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до

среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;

- использование возможности досрочно (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

9.6.2. Разрабатывают меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;
- использованию условий контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

9.7. Стороны признают необходимым:

9.7.1. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации педагогических, руководящих работников.

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

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Должностная компенсация для обеспечения книгоиздательской продукцией педагогических работников включается в состав базового должностного оклада.

10.1.2 Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших

педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

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

10.1.4. Молодым квалифицированным специалистам выпускникам вузов, колледжей, училищ, прибывшим на работу в сельскую местность, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере до шести должностных окладов.

10.1.5. На школьных библиотекарей распространяется действие закона Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999 г. в части предоставления сверх основного отпуска дополнительного оплачиваемого отпуска за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней.

10.2. Управление образования обязуется:

10.2.1. Обеспечивать выполнение Федерального закона от 30 ноября 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и Федеральным законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

10.2.2. Обеспечивать достоверность и своевременность предоставления райкому профсоюза сведений о стаже и заработке застрахованных лиц.

10.2.3. При ликвидации учреждений, независимо от их организационно - правовой формы, формы собственности, обеспечивать передачу всех документов длительного хранения в архив.

10.3. Органу управления образованием, профсоюзному органу добиваться и контролировать:

10.3.1. Выделения бюджетных средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников образования в санаторий «Красиво».

10.3.2. Выделения средств из бюджетов соответствующих уровней:

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

б) для оплаты шести праздничных нерабочих дней в январе в случае, если у работника в этом месяце наступила временная

нетрудоспособность или очередной отпуск с тем, чтобы в соответствии со ст. 112 Трудового Кодекса РФ за работником сохранялась среднемесячная заработная плата.

10.3.3. Медицинское обслуживание работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

10.3.4. Реализацию права участия работников образования в ипотечном кредитовании жилья, кредитно-потребительском кооперативе «Свой дом», в приоритетных национальных проектах «Развитие агропромышленного комплекса», «Доступное и комфортное жилье гражданам России» по приобретению и улучшению жилья.

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

10.4. Райком Профсоюза обязуется обеспечить контроль за:

10.4.1. Своевременным предоставлением педагогическим работникам села льгот, предусмотренных Постановлением правительства РФ по селу, законом «Об образовании», выплатой социальных пособий.

10.4.2. Выплатой из областного и местного бюджетов материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет в соответствии с законодательством области и района

10.5. Совместно с работодателями обязуется:

10.5.1. Создавать в учреждениях комиссии по пенсионным вопросам, осуществляющие контроль за своевременностью и достоверностью представляемых учреждениями в управление Пенсионного Фонда России сведений о стаже и заработке застрахованных лиц, перечне рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

10.5.2. Включать в коллективные договоры пункты по выполнению Федерального закона Российской Федерации от 30 ноября 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

10.6. Райком Профсоюза:

10.6.1. Создает в организациях комиссии по работе с молодежью.

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

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

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

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2014-2016 годы, настоящего соглашения, иных соглашений, устава учреждения, 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 ограничение установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения 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) и необходимые нормативные документы в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

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

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет Новооскольской районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

11.2.7. Производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств работодателя, если последнее оговорено коллективным договором (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.3.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, с сохранением среднего заработка, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

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

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

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), согласно ст. 375 ТК РФ, а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, другом учреждении.

При невозможности предоставления соответствующе работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением органа профсоюза.

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

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

11.5. 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 учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего соглашения

11.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наградений почетными грамотами, ведомственными знаками отличия, выборных профсоюзных работников, и рекомендуют первичным профсоюзным организациям совместно с администрациями учебных заведений применять аналогичный порядок поощрения профсоюзного актива.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

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

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

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения,

нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными, областными законами