|  |  |
| --- | --- |
| **Председатель комитета по образованию**  **администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олейникова О. В.** | **Председатель**  **Территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Жирновского муниципального района Волгоградской области**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Баумбах И.С.** |
|  |  |

**Районное отраслевое соглашение**

**МЕЖДУ КОМИТЕТОМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**И**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (РАЙОННОЙ) ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ ЖИРНОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**на 2017-2019 годы**

Центр занятости населения

Жирновского района

Волгоградской области

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ

РЕГИСТРАЦИЯ

№\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2016 г.

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ КОМИТЕТОМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (РАЙОННОЙ) ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА

РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

НА 2017 - 2019 ГОДЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее именуется - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области, подведомственных комитету по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - образовательные организации).

1.2. Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Волгоградской области от 21 октября 2008 г. N 1748-ОД "О социальном партнерстве в Волгоградской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, подведомственных комитету по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами Соглашения (далее именуются - стороны) являются:

- работники муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - работники), в лице их полномочного представителя – территориальной (районной) организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее именуется - ТРОП);

- работодатели в лице их представителя – комитета по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Комитет).

1.6. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области.

1.7. ТРОП выступает в соответствии с Положением о территориальной (районной) организации полномочным представителем работников образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда, размеры и формы материального поощрения, нормы труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.8. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, 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 Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работников образовательных организаций.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников отрасли по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Соглашения не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. Стороны совместно доводят до сведения работников текст настоящего Соглашения, а также изменения и дополнения к нему.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 г. и действует до 31 декабря 2019 г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2019 г.

2. Социальное партнерство и координация

действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

2.1.4. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.6. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социального развития Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

2.2. Комитет:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета, предусмотренных для муниципальных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области.

2.2.3. Предоставляет ТРОП по её запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средствах, направляемых на премирование коллективов, об иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых органами местного самоуправления решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных организаций (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 образовательной организации, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения ТРОП при разработке и принятии 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.

2.2.6. Включает представителей ТРОП в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение ТРОП при их разработке и реализации.

2.3. ТРОП:

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

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.7. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и правоприменения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом 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, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» (далее – Программа) .

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

3.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167-н «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 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 т. д.);

- 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 образовательной организации показателей и критериев. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии соответствующих средств фонда оплаты труда.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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. В случае отсутствия денежных средств для выплат стимулирующего характера такие выплаты отменяются соответствующим приказом руководителя образовательной организации. Уведомления работника не позднее чем за два месяца до отмены выплат стимулирующего характера не требуется. Руководитель образовательной организации в установленном порядке под роспись знакомит работников с приказом об отмене выплат стимулирующего характера.

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

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), 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 по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учётом 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 размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4. Обязательства в области

экономики и управления образованием

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Комитет и ТРОП добиваются повышения качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры по:

4.2.1. Своевременному и в полном объеме выделению предусмотренных в бюджете Жирновского муниципального района Волгоградской области средств на оплату труда всех категорий работников отрасли, социальных выплат работникам образовательных организаций, повышению (индексацию) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Обращению в органы государственной власти Волгоградской области в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- повышения заработной платы работников образования отрасли;

- включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

- увеличения нормативов финансирования расходных потребностей на содержание образовательных организаций;

- включения в бюджет Жирновского муниципального района Волгоградской области в полном объеме расходов на оплату труда работников отрасли;

- другие вопросы.

4.2.3. Включению в бюджет Жирновского муниципального района Волгоградской области расходов на:

- охрану труда в образовательных организациях, в том числе на проведение специальной оценки условий труда;

- оплату командировочных расходов на повышение квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;

- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций.

4.2.4. Содействовать выплате компенсаций работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательных организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития образования в Жирновском муниципальном районе Волгоградской области с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам образовательных организаций за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в муниципальных образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования 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;

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых федеральным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения 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);

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

5.3. При разработке и утверждении в образовательных организациях 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 всего учреждения, 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 должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. 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 образовательной организации, 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления соответствующих подтверждающих документов;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления соответствующих подтверждающих документов.

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.

5.5. 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.

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

5.7. 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.

5.8. 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 с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 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, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 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»;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда не менее чем на 4 процента 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 Федерального закона № 426-ФЗ.

5.10. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 «Об утверждении Административного регламента предоставления министерства образования и науки Волгоградской области государственной услуги «Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, 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.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в муниципальную образовательную организацию, при условии, что аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 «Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги «Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области»

- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

|  |  |
| --- | --- |
| 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); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)" сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель музыки общеобразовательной организации | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации |
| Преподаватель организации профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования |

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.9. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится доплата в соответствии с Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

5.10. Стороны рекомендуют работодателям:

5.10.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.10.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.10.3. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 10% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации.

5.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.11.1. При выплате заработной платы работодатели обязаны 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 представительного органа работников.

5.11.2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.12. Стороны договорились:

5.12.1. Не проводить (как правило), в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.12.2. Рекомендовать работодателям образовательных организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.12.3. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.12.4. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями образовательных организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

5.12.5. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться 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, приходящиеся 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.

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.

6.1.5. 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.

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

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

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день 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 г. N 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».

6.1.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором.

6.1.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя учреждения образования заменять денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

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

7. Условия и охрана труда

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

7.1. Комитет:

7.1.1. Информирует ТРОП в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

7.2. Комитет способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают за счет средств образовательной организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.2. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.3. Организуют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.4. Создают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации службы охраны труда, комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 г. N 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

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

7.3. ТРОП:

7.3.1. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

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

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

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны Соглашения:

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

7.4.2. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, созданию служб охраны труда в образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

8. Содействие занятости. Повышение квалификации

и закрепление профессиональных кадров

8.1. Комитет:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций отрасли, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников отрасли.

8.1.3. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах.

8.1.4. Информирует ТРОП не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращении численности или штата работников организаций ТРОП 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.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников образования.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников образовательных организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 20 и более работников в течение 90 календарных дней.

8.4.3. В случае угрозы массового увольнения работодатели информируют территориальные службы занятости населения, профсоюзные организации не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

8.4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из образовательных организаций в связи с сокращением численности или штатов работников, ликвидацией или реорганизацией образовательных организаций, обеспечить осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца;

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

8.4.5. Совместно организовывать и проводить конкурсы "Учитель года", "Воспитатель года".

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Добиваться увеличения средств в бюджете Жирновского муниципального района Волгоградской области для прохождения педагогическими работниками образовательных организаций повышения квалификации.

8.5.2. При проведении, аттестации педагогических кадров и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством сохранять бесплатность прохождения аттестации.

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

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- 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 не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогические работники образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья, установленными Законом Волгоградской области от 13 августа 2007 г. № 1518-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг, предоставляемых педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим в Волгоградской области и работающим в сельских населённых пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

Работники, прекратившие педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от ее вида), если стаж педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения им пенсии они имели право на льготы, также пользуются этими льготами в соответствии с Законом Волгоградской области от 13 августа 2007 г. № 1518-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных учреждений, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

9.1.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, 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 нужды.

Дополнительные гарантии и компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим в Волгоградской области и работающим в сельской местности на территории Жирновского муниципального района Волгоградской области, могут устанавливаться коллективными договорами организаций.

9.1.3. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.1.4. Стороны рекомендуют работодателям:

- обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

- перечислять на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой и иной работы;

- активизировать совместно с профсоюзными организациями физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах и в этих целях предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях обязательства работодателей по перечислению денежных средств первичным профсоюзным организациям на проведение физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах;

- предусмотреть в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах;

- проводить работу по созданию коллективов физкультуры, физкультурно-оздоровительных клубов по месту работы, оказывать содействие их деятельности;

- обеспечить информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО);

- обеспечить по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

10. Гарантии прав членов Профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Комитет и ТРОП обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.1.1. 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.

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

10.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

10.1.5. 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.

10.1.6. Предоставлять возможность представителям Профсоюза, в том числе не освобожденным от основной работы, а также членам профсоюзных организаций принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях с сохранением места работы и оплаты труда в размере среднего заработка по основному месту работы.

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

10.2.1. 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 организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.4. Члены выборных профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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. Обязательства Профсоюза

11.1. ТРОП обязуется:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций, их эффективной работе.

11.1.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

11.1.4. Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую вышестоящими органами профсоюзов.

11.1.5. Участвовать в подготовке и проведении, а также выделять частично профсоюзные средства на проведение районных смотров-конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года", "Школа года" и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов Профсоюза.

11.1.6. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов Профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

11.1.7. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов Профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

11.1.8. Проводить тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях.

12. Контроль и ответственность сторон

за соблюдением Соглашения

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются создаваемой комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на одном из аппаратных совещаний Комитета и доводится до сведения первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.