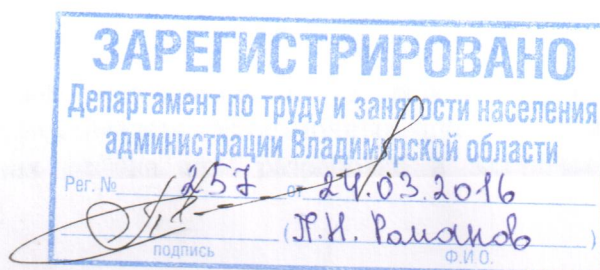


**Соглашение
между управлением образования
администрации Суздальского района и
Суздальской районной организацией
профсоюза работников народного
образования и науки РФ
на период 2016 - 2019 г.г.**

Дата подписания соглашения « 25 » февраля 20 16 г.

Департамент по труду и занятости и населения администрации Владимирской области
№ _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящее соглашение заключено между управлением образования администрации Суздальского района (далее - Управление образования) в лице начальника управления образования Ольги Рудольфовны Богдановой и Суздальской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Райком профсоюза) в лице председателя Татьяны Ростиславовны Фирсовой с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории муниципального образования Суздальский район Владимирской области (далее - образовательные организации, ОО).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций, являющиеся членами профсоюза (далее - работники), в лице их представителя – Райкома профсоюза;

- Управление образования - как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования района, а также от имени муниципальных образовательных организаций.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения образовательных организаций, работодателей и работников организаций и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

1.7. В случае реорганизации сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, подведомственными Управлению образования, трудовых договоров с работниками этих организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также используется при заключении соглашений, коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях. Выполнение обязательств, взятых Управлением образования в виде рекомендаций руководителям образовательных организаций контролируются Сторонами настоящего соглашения наряду с прямыми обязательствами.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. Райком профсоюза, его первичные организации и их соответствующие выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования района при разработке и заключении

коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

1.9.2. Действие Соглашения распространяется на руководителей образовательных организаций (работодателей) и всех работников образовательных организаций, объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза.

1.9.3. Условия, на которых Райком профсоюза берет на себя обязанности по защите социально-экономических прав работников, не являющихся членами профсоюза, оговариваются в Соглашениях соответствующего уровня и коллективных договорах образовательных организаций.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1. Возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за исполнение Соглашения.

2.1. Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, а Райком профсоюза - до сведения членов профсоюза работников народного образования для применения в их деятельности в течение двух недель с момента подписания. Стороны обязуются разместить текст Соглашения на своих официальных сайтах в течение 3 рабочих дней с момента подписания.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится комиссией, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

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

2.7. Управление образования проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в департаменте по труду и занятости населения администрации Владимирской области.

2.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются комиссией по заключению и контролю за его выполнением.

2.9. Настоящее соглашение составлено в трех экземплярах, один из которых хранится в Управлении образования, второй – в Райкоме профсоюза и, третий – в соответствующем органе по труду.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля его выполнения создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав, срок полномочий и регламент работы комиссии определяются сторонами.

3.1.2. По необходимости проводить взаимные консультации (переговоры) на уровне начальника Управления образования и председателя Райкома профсоюза по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативной базы и по другим социально значимым вопросам.

3.2. Стороны договорились, при определении руководителям ОО размера стимулирующих выплат, учитывать уровень развития социального партнерства в организации, используя следующие критерии:

- наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией.

3.3. Управление образования:

- информирует Райком профсоюза о проектах нормативных правовых актов, затрагивающих основные социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников ОО и обеспечивает условия для участия Райкома профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда в порядке, установленном Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, нормативными правовыми актами администрации Суздальского района, настоящим соглашением;
- приглашает представителей райкома профсоюза для участия в работе совещаний, собраний работников образования, руководителей ОО по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров;
- включает райком профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов, затрагивающих основные социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников ОО;
- по письменному запросу предоставляет райкому профсоюза полную и своевременную информацию и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования;
- включает представителей райкома в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства;
- рассматривает письменные обращения, заявления, предложения Райкома профсоюза в порядке, определяемом действующим законодательством.

3.4. Райком профсоюза:

- содействует снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах;
- оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовок, в соответствии и в порядке, определенном действующим законодательством;
- направляет в Управление образования решения выборных профсоюзных органов, касающиеся трудовых, профессиональных и связанных с ними экономических отношений в сфере образования.

4. Трудовые отношения

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

- трудовые отношения между работником и ОО строятся на основе трудового договора, заключенного работодателем и работником в письменной форме;
- трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством;
- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде и настоящим Соглашением.

4.2. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию по должности, на которую работник принимается, если это предусмотрено коллективным договором образовательной организации.

4.3. Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия привлекаемых работников.

4.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.5. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации ОО;
- осуществлять массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией ОО, при условии предварительного (не позднее, чем за два месяца) письменного уведомления райкома профсоюза, где указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться высвобождение, срок, в течение которого намечено его осуществить и предложения по трудоустройству работников;
- в период действия Соглашения считать массовым высвобождение:

- свыше 10 работников в течение одного месяца в одной ОО;
- в ОО численностью работников до 30 человек в размере 20% от числа работающих,
- в случае ликвидации ОО или его подразделения - независимо от численности работающих.

4.6.Рекомендовать ОО предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной ОО;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

4.7.Рекомендовать руководителям ОО и первичным профсоюзным организациям 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.

4.8.Рекомендовать руководителям ОО:

- предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям;
- обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов управления ОО (попечительский, наблюдательный, управляющий Советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности ОО в целом;

4.9.Рекомендовать управлению образования:

- не допускать принятия решения о создании автономных образовательных организаций учреждений путем изменения типа существующих государственных или муниципальных учреждений без инициативы либо без согласия самой ОО;
- содействовать осуществлению в ОО мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы ОО в связи с изменением типа с участием представителей первичных профсоюзных организаций;
- в ходе аттестации руководителей ОО анализировать и оценивать соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров;

- проводить работу по заключению коллективных договоров ОО и по регистрации их в установленном законом порядке;
- контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства и содействовать разрешению трудовых споров в ОО в пределах своей компетенции;
- организовывать обучение работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;
- участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- принимать меры по организации в ОО работы по своевременной и качественной аттестации педагогических работников ОО в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ и приказами департамента образования, изданными в соответствии с ним. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

4.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией;

4.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы на основании приказа руководителя ОО в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);

	учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), старший педагог дополнительного образования
Старший воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
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, преподаватель физкультуры
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), старший педагог дополнительного образования
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной 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 профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Инструктор по физической культуре	Воспитатель

4.12. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

4.13. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или отсутствия по другим уважительным причинам, продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

4.14. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

4.15. Для педагогических работников победителей и лауреатов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей Национального проекта «Образование»; подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований и региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

4.16. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

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

4.18. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

4.20. Управление образования:

- анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими ОО, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки;
- представляет райкому профсоюза по его письменным запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней

заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников;

- ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников ОО по инициативе работодателя, в частности п.п.3, 8 ст.81 и п.п. 1, 2. ст. 336 Трудового кодекса РФ и по письменному запросу райкома профсоюза представляет информацию о результатах данного анализа;
- организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников ОО, особо обратив внимание на подготовку руководителей ОО по вопросам финансово-экономической деятельности.

4.21. Райком профсоюза:

- осуществляет общественный контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда и социальных вопросах, организует и проводит обучение законодательству о труде, охране труда;
- постоянно осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приёма и увольнения в соответствии с законодательством;
- оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по вопросам занятости, увольнения и т.д.;
- своевременно письменно информирует Управление образования о случаях нарушения законодательства о труде и настоящего Соглашения для разрешения трудового спора в досудебном порядке.

4.22. Стороны договорились обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате работникам ОО из бюджетов всех уровней и принимать меры по ее ликвидации.

4.23. Стороны рекомендуют руководителям ОО:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников за счет собственных средств ОО, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой ОО самостоятельно, закреплять данное положение в коллективном договоре и других локальных нормативных актах;
- отражать в коллективных договорах и(или) иных нормативных актах порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой самостоятельно ОО.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились, что порядок и условия оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются самим ОО в пределах имеющихся средств (в том числе средств от приносящей доход деятельности) с учетом мнения первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, а так же иными локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством. При изменении действующего законодательства, регламентирующего условия оплаты труда работников системы образования, не допускается снижение достигнутого для них уровня заработной платы.

5.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии, исходя из имеющихся финансовых возможностей, стороны добиваются:

- сохранения установленных социальных льгот и гарантий работникам ОО;

- выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, при устройстве на работу в ОО единовременных пособий из районного бюджета.

5.2.Выполнение работниками других дополнительных видов работ, не входящих в круг их должностных обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются ОО самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре и(или) иных локальных нормативных актах.

5.3.Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, выходные и нерабочие праздничные дни, с тяжёлыми, вредными и (или) иными особыми условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат конкретизируются в каждой ОО и фиксируются в коллективном договоре и(или) иных локальных нормативных актах.

5.4.ОО обладают правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на выплаты стимулирующего. Компенсационного характера в соответствии с принятыми в ОО соответствующими локальными актами.

5.5.Стороны рекомендуют руководителям ОО обеспечивать занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, принимать решение о выплате заработной платы в полном размере, что фиксировать в коллективных договорах и (или) иных локальных нормативных актах.

5.6.Стороны считают необходимым включать в коллективные договоры положение об обязанности работодателя выдавать каждому работнику ОО расчетный листок по начисленной и подлежащей выплате заработной плате.

5.7.Оплата труда педагогических работников ОО за время осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме в установленные сроки, не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами и(или) иными локальными нормативными актами ОУ.

5.9.Стороны договорились рекомендовать руководителям ОО при объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника ОО, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или расширение зоны обслуживания. за увеличение объёма выполняемых работ. Размеры доплат определять с учетом финансовых возможностей ОО, наличием экономии фонда оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством и закреплять в коллективных договорах и(или) иных локальных нормативных актах.

5.10.В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективными договорами.

5.11.Стороны считают, что:

5.11.1.Системы оплаты труда работников образовательных организаций Суздальского района, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с действующим законодательством, в

том числе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

5.11.2. Не допускать снижение достигнутого уровня заработной платы работников подведомственных образовательных организаций и ухудшение условий ее выплаты.

5.11.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.12. Управление образования как орган, осуществляющий управление в сфере образования Суздальского района:

5.12.1. Обеспечивает уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций района в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики».

5.12.2. Гарантирует направление финансовых средств для муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в объемах, предусмотренных законом об областном бюджете на соответствующий год, рассчитанных в соответствии с утвержденными областным законодательством нормативами, в соответствии с утвержденными объемами финансирования, выделенных на развитие образования из районного бюджета.

5.12.3. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации сети муниципальных образовательных организаций, штатных расписаний, приведения численности работников к соотношению, установленному законодательством, в приоритетном порядке объеме направляются на повышение заработной платы работников, развитие системы образования района.

5.12.4. Анализирует потребность в средствах на заработную плату по ОО, осуществляет контроль их целевого использования и своевременностью выплат заработной платы.

5.12.5. Совместно с райкомом профсоюза проводит мониторинг заработной платы работников ОО с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывает и принимает необходимые меры по повышению оплаты труда работников ОО, финансируемых из районного бюджета.

5.13. Управление образования рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций:

- использовать средства, полученные от приносящей доход деятельности преимущественно на повышение заработной платы работников и предусматривать данное положение в коллективных договорах;
- обеспечивать уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики».

5.14. Райком профсоюза:

- контролирует правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок, стимулирующих выплат;
- содействует конструктивному урегулированию трудовых споров;
- оказывает консультативную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. В каникулярный период, в период карантина, приостановки учебного процесса по другим причинам работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационно-хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

6.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем ОО с учетом мнения выборного профсоюзного или другого представительного органа работников.

6.5. Привлечение отдельных работников ОО к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя и с письменного согласия работника. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

6.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем ОО с учетом мнения представительного органа работников. О графике отпусков руководитель информирует работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенесение отпуска на другое время допускается по соглашению между работником и работодателем в случаях, установленных действующим законодательством.

6.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством о труде, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

6.8. По письменному заявлению работника (ч. 2 ст. 116 ТК РФ) ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня,
- бракосочетания детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день.

Решение о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней отдыха принимается руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии средств экономии фонда оплаты труда ОО.

По согласованию сторон по вышеуказанным причинам по письменному заявлению работника ему может быть дополнительно предоставлен отпуск без оплаты на вышеуказанные сроки.

По письменному заявлению работника ему предоставляются дополнительные не оплачиваемые дни отдыха:

- за непрерывный стаж (свыше 15 лет в данном учреждении)- 3 календарных дня;
- работникам, членам профсоюза, не имеющим в течение учебного года листов нетрудоспособности (б/л) –дополнительно к ежегодному отпуску 3 календарных дня.

6.9.Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям и первичным организациям профсоюза установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ОО.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1.Стороны пришли к соглашению принимать меры к сохранению достигнутого уровня социальных гарантий для работников ОО, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности и иных льгот.

7.2.Стороны добиваются выделения средств из бюджета района для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров. Рекомендуют работодателям при наличии финансовых возможностей проводить обязательные и предварительные (перед устройством на работу) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

7.3.За педагогическими работниками ОУ, участвующими в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года. Возможность установления денежных выплат на период такого отпуска оговаривается в коллективном договоре ОО.

7.5.Работодатели устанавливают доплату в размере до 10% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации), при наличии экономии фонда оплаты труда в ОО доплата может быть увеличена до 30%.

7.6.Профсоюзные комитеты осуществляют контроль обеспечения занятости работников образования, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, соблюдения социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Райком профсоюза:

- обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот;
- защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников ОО в судах различных инстанций;
- При необходимости направляет обращения в прокуратуру, Государственную инспекцию труда во Владимирской области по вопросам, связанным с нарушениями законодательства о труде, норм охраны труда, прав профсоюза.

8. Охрана труда и здоровья работников

8.1. Управление образования в целях соблюдения требований охраны труда в ОО и осуществления контроля их выполнения:

- обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирует Райком профсоюза об авариях в ОО, повлекших приостановление деятельности ОО, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя райкома в комиссию по расследованию несчастных случаев;
- привлекает председателя Райкома профсоюза к участию в комиссии по приемке ОО к новому учебному году (по согласованию);
- контролирует организацию и обучение работников по охране труда в ОО в соответствии с установленным порядком;
- возлагает на одного или нескольких работников обязанности по охране труда и осуществляет организационно-методическое руководство по охране труда в соответствии с утвержденными отраслевыми стандартами;
- обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий и охране труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений ОО с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям;
- анализирует состояние травматизма среди работников образования и пути его снижения и по письменному запросу райкома профсоюза представляет информацию о результатах данного анализа;
- осуществляет иные мероприятия по охране труда работников подведомственных ОО аналогичные тем, которые проводит департамент образования в рамках обязательств по Соглашению между департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2015-2018гг.

8.2.Руководители ОО:

- разрабатывают и утверждают по согласованию с выборными профсоюзными или другими представительными органами работников правила и инструкции по охране труда;
- осуществляют за счет средств учреждений в соответствии с Порядком обучения по охране труда, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 обучение и аттестацию всех работников на знание норм, правил охраны труда и экологической безопасности;
- расследуют с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками и обучающимися, незамедлительно направляют письменную информацию о произошедшем случае в Управление образования.

8.3.Райком профсоюза:

- силами инспекторов общественной технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля охраны труда, анализирует состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ОО;
- предъявляет требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.4.Первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнения ОО своих обязанностей по обеспечению безопасности условий

16
в соответствии законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9. Молодежная политика

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;
- предоставлению председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

9.1.2. Способствовать созданию в образовательных организациях молодежных общественных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

9.2. Райком профсоюза организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10.1. Управление образования, руководители ОО обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать деятельности профсоюзных организаций работников образования и науки в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- совместно с Райкомом профсоюза добиваться целевого использования бюджетных средств, выделяемых на образование;
- не препятствовать членам Райкома профсоюза посещать ОО, где работают члены профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением законодательства о труде, устава ОО, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной

а и
ей

ти

НО
селения
асти

профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, Соглашением;

- предоставлять по письменному запросу Райкома профсоюза сведения по ОО района, об общем количестве работающих (без совместителей) и количестве членов профсоюза;
- предоставлять возможность работникам Райкома профсоюза проводить 1 (один) раз в год (в декабре) сверку профсоюзного членства в тех ОО района, где обнаружится несоответствие по профсоюзному членству из отчётов председателей первичных организаций и сведений из Управления образования, а также предоставлять возможность осуществления выборочной проверки уплаты профсоюзных взносов;
- своевременно рассматривать представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимать меры по устранению нарушений;
- издавать с учетом мнения соответствующего профсоюзного либо иного представительного органа работников локальные нормативные акты, касающиеся изменений условий оплаты труда, распределения доплат и надбавок, премирования и других социально-экономических прав работников ОО;
- освобождать членов выборных профсоюзных органов от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятий, созываемых профсоюзом.

10.2. В целях обеспечения условий для деятельности профсоюза, на основании ч. 6 ст. ТК РФ, работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие данного соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, но не менее 0,1 % от заработной платы работника.

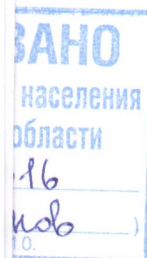
10.3. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов всех уровней не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Взаимодействие руководителей ОО с выборными профсоюзными органами в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществлять посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов;
- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

я
на и
ией
о

ласти



- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

10.5. Стороны пришли к Соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников, добившихся значительных результатов и внесших вклад в развитие системы образования соответствующего уровня, и их аттестации;
- включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);
- предоставлять возможность первичным организациям использовать техническую базу ОО для реализации уставных задач профсоюза (Интернет, электронная почта и т.д.);
- предоставлять в ОО профсоюзным органам бесплатно необходимое помещение для работы самого органа и для проведения собраний работников.

10.6. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных условиями трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена начисленных доплат и надбавок и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, не допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов - с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменение существенных условий труда не производится без согласия профсоюзных органов.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Подписи сторон:

Управление образования

Управление образования администрации
Суздальского района

Заместитель Управления

Богданова



Райком профсоюза

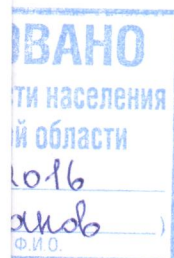
Суздальская районная организация
профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

Председатель

Т.Р.Фирсова

ия
она и
цией
го

области





В настоящей книге прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 18 (восемнадцать) листов.

Начальник
управления
образования

О.Р. Богданова



Председатель Суздальской
районной организации профсоюза
работников народного образования
и науки РФ

Т.Р. Фирсова