

[Скачать районное отраслевое соглашение с приложениями >>>](#)

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования
Октябрьского района Курской области на 2012 – 2015 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее районное отраслевое соглашение (далее Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Курской области в целях усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников учреждений образования Октябрьского района Курской области.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования Октябрьского района Курской области, устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам и студентам, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

от работодателей:

□□□□□□□□ - Администрация Октябрьского района Курской области в лице главы администрации района Ковалёва Н.Г.

□□□□ □□□□ - Отдел образования□ Администрации Октябрьского района,□ в дальнейшем –□□
□ Отдел образования, в лице начальника отдела□ образования Семькиной М. В.

от работников:

- Октябрьская районная общественная организация Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, действующая

на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Положения Октябрьской районной общественной организации Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, в лице Совета председателей первичных профсоюзных организаций, его пред-седателя Возгриной Т.М.

1.3. Стороны договорились о том, что районная, первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений системы образования района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашения, ведении переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации руководящих и педагогических работников, охраны труда, стипендиального обеспечения и других форм социальной поддержки работников и студентов.

1.4. Настоящее Соглашение является основным документом, определяющим в договорном порядке согласованные позиции Сторон.

1.5. Настоящее Соглашение рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, заключения коллективных договоров, Соглашения в образовательных учреждениях и на районном отраслевом уровне, при заключении трудовых договоров с работниками учреждений, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателей и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями образовательных учреждений на территории Октябрьского района Курской области. Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во

взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии коллективного договора.

1.6. Стороны договорились о том, что территориальное соглашение, коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением (ст. 9 ТК РФ).

1.7. Соглашение состоит из основного текста и 5 (пяти) приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.8. Текст Областного Соглашения размещается на официальных сайтах обкома профсоюза (www.profobr.kursk.ru) и Комитета образования и науки (www.komobr46.ru).

1.9. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе региональной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по

заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Соглашения (Приложение № 1). Срок полномочий комиссии - 3 года.

Согласно Приложению №1 создаётся также территориальная отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений образовательных учреждений.

Проекты законодательных, нормативных правовых актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующие выборные профсоюзные органы и объединения работодателей (органы управления образованием), решения которых и мнения сторон подлежат обязательному рассмотрению органами исполнительной и законодательной власти Курской области или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

1.10. До регистрации территориального соглашения в Комитете по труду Курской области, обком профсоюза проводит предварительное согласование принимаемых документов, целью которого является установление их соответствия данному Соглашению.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства и работников учреждений системы образования Октябрьского района Курской области.

1.12. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Соглашения, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.13. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение выборного профсоюзного органа (Приложение № 2). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется территориальным соглашением, коллективным договором. Форма участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) предлагается выборным профсоюзным органом и определяется территориальным соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ). Порядок учёта мнения устанавливается приложением № 3 настоящего Соглашения.

1.14. Отдел образования согласовывает с Советом председателей первичных профсоюзных организаций проекты текущих, перспективных планов и программ

развития образования Октябрьского района Курской области, нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников, которые будут вноситься Губернатору Курской области, в Областную Думу, в Правительство Курской области, Главе Администрации Октябрьского района.

1.15. Совет председателей первичных профсоюзных организаций доводит до сведения отдела образования постановления пленумов, заседаний Совета председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений, требующих для их выполнения координации действий Сторон, тексты писем и обращений по данному вопросу, направляемых в Администрацию области, Областную Думу, другие органы и инстанции.

1.16. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных работников.

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

1.18. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения либо внесения

изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.19. Региональное соглашение, территориальное соглашение должны заключаться по общему правилу до принятия соответствующих бюджетов представительными органами власти, региональное соглашение – до принятия областного бюджета Курской Областной Думой, территориальное соглашение – муниципальными представительными органами власти.

2. В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны обязуются в соответствии с Законом РФ от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), ЗКО от 17.02.2000г. № 13-ЗКО «Об образовании в Курской области» (с изменениями и дополнениями), Законом Курской области № 100-ЗКО от 23.12.2005 г.(с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009.г. № 165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21.07.2011г. №112-пп), Постановлением Администрации Курской области от 09.03.2005г. № 12 «О ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Курской области» и иными нормативно-правовыми актами добиваться выделения в полном объеме средств и осуществлять контроль за их целевым использованием на обеспечение функционирования образовательных учреждений (в т.ч. на оплату труда работников,

книгоиздательскую продукцию, регулярную выплату компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения для педагогов сельской местности и рабочих посёлков и других мер социальной поддержки, предусмотренных ст. 47 ЗКО «Об образовании в Курской области»).

2.2. Стороны согласились производить выплату компенсации на книгоиздательскую продукцию педагогическим работникам-совместителям, не получающим аналогичную компенсацию по основному месту работы, независимо от учебной нагрузки, и работникам в период нахождения в отпуске (в том числе по уходу за ребёнком до 3-х лет).

2.3. Стороны считают необходимым:

2.3.1. Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников образования, доведения средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Курской области;

2.3.2. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников образования в части изменения соотношения тарифной и надтарифной частей, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда и др.;

2.3.3. Ежеквартально проводить мониторинг по уровню средней заработной платы работников и расходованию средств, предусмотренных для выплат стимулирующего характера.

2.4. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

2.5. Стороны пришли к выводу, что при финансировании учреждений по принципу нормативного подушевого финансирования из областного бюджета необходимо добиваться увеличения размера нормативов на обеспечение учебного процесса.

2.6. Отдел образования и Совет председателей первичных профсоюзных организаций договорились:

2.6.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования и обмениваться имеющейся информацией по данному вопросу;

2.6.2. Активно взаимодействовать с депутатами Областной Думы, Государственной Думы РФ в разработке проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищённости работников

2.7. Стороны считают необходимым добиваться:

2.7.1. В Администрации Курской области, представительных органах муниципальной власти увеличения размера ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом;

2.7.2. В Администрации Курской области, в Областной Думе расширения списка педагогических работников образовательных учреждений, имеющих право на получение компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

2.8. С целью закрепления в образовательных учреждениях молодых педагогов и их социальной поддержки стороны считают необходимым обратиться в Администрацию Курской области, в Областную Думу с предложением о внесении дополнений и изменений:

2.8.1. В региональную целевую программу «Развитие образования Курской области на 2011-2013 годы» или разработать и принять отдельную долгосрочную целевую программу «Молодые педагогические кадры».

2.8.2. В другие законодательные акты Курской области об образовании с целью:

- определить на региональном уровне статус «молодого специалиста», разработать и утвердить соответствующее положение;

- установить «молодым специалистам», окончившим учебные заведения высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные учреждения области, более существенные ежемесячные и единовременные социальные выплаты в течение первых трех лет работы;

- предусмотреть возможность льготного зачисления детей «молодых специалистов» в дошкольные образовательные учреждения, льгот при оплате за содержание детей сотрудников детских дошкольных учреждений.

2.9. Стороны обязуются способствовать расширению возможностей для льготного обеспечения жильём работников отрасли через развитие системы ипотечного кредитования, региональные и социальные программы «Учительский дом» и др.

2.10. С целью укрепления взаимодействия сторон в части совершенствования государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства РФ в области образования стороны в пределах своей компетенции будут содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в области образования, в том числе, в сфере прав работников и обучающихся образовательных учреждений, обмениваться информацией по вопросам, входящим в компетенцию каждой из сторон, участвовать в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства РФ в области образования, при необходимости совместно рассматривать письма, обращения граждан по вопросам соблюдения законодательства РФ в области образования.

2.11. Стороны считают необходимым проведение совместной работы по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения через создание представительства в Курской области негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука», учредителями которого являются Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки и Министерство образования и науки РФ.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определённой специальности, квалификации или должности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, предоставлять работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективными договорами и соглашением сторон (ст.56 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым Кодексом РФ, территориальным соглашением, коллективными договорами. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменном виде и, как

правило, на неопределённый срок. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Срочный договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст.59 ТК РФ).

3.3. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

3.4. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

3.5. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательных учреждений из

муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

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

3.6.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных учреждений системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации)) осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим управление в сфере образования, по подчинённости образовательного учреждения, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, в соответствии с постановлением Минтруда и

соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.7. Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ) не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 г.

3.8. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений. Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

3.9. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при ликвидации или реорганизации учреждения работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию, службу занятости.

3.10. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временного прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности»).

3.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

3.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3.13. В случае установления представительным органом работников (профсоюзным комитетом), правовой и технической инспекциями труда обкома профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителем учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания

Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011г. № 112-пп), нормативно-правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2. Согласно Положениям об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011г. № 112-пп) и аналогичным муниципальным нормативным актам работникам образовательных учреждений и иных учреждений системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

4.2.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности,

независимо от стажа работы;

4.2.2. Ежегодная материальная помощь в размере 2-х должностных окладов. Указанная норма распространяется на женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

4.2.3. Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников областных образовательных учреждений производится в соответствии с коллективными договорами, Положениями об оплате труда областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», разработанными с учётом Постановления Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21.07.2011г. № 112-пп).

4.3.1. В муниципальных образовательных учреждениях оплата труда, в том числе установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностным окладам библиотечным и медицинским работникам определяется

решением муниципальных органов власти, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими положениями об оплате труда.

4.4. Работодатели обязуются заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплату производить накануне этого дня. Письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Заработная плата выплачивается за всё время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст.136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.6. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не

позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

4.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

4.8. Стороны добиваются соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных учреждений на всей территории области.

4.9. Решениями Представительных органов муниципальной власти, территориальными соглашениями, Положениями об оплате труда, работникам муниципальных учреждений системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.10. Стороны договорились, что за образовательными учреждениями признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера

надбавок и доплат стимулирующего характера.

4.11. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми, особо тяжелыми и вредными, особо вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

4.12. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

4.13. Педагогическим работникам, имеющим государственные награды и почетные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», и работающим в образовательных учреждениях (организациях), устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада за счет средств образовательного учреждения. Стимулирующая ежемесячная выплата в размере до 20% должностного оклада устанавливается педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения». При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка

устанавливается по одному из оснований.

4.14. Учителям, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года №5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

4.15. Стороны договорились, что:

4.15.1. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается;

4.15.2. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Преподавателям учреждений НПО и СПО заработная плата в таком случае выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

4.16. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.17. Стороны считают необходимым:

4.17.1. Рекомендовать включать в Положения об оплате труда установление стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений за следующие показатели оценивания качества труда:

- за участие в работе экспериментальных площадок с использованием современных педагогических технологий - 15% в течение проведения эксперимента;

- за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости детьми дошкольного учреждения не менее 80% от списочного состава – 20%;

- младшим воспитателям (помощникам воспитателей) дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитатель-ных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков – 20%.

4.18. Руководители образовательных учреждений при разработке штатного расписания

приводят наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. №367 с последующими изменениями).

5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ

▣ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними: место работы

и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.2. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.3.С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников государственной, муниципальной образовательной системы, учреждения дополнительного профессионального образования на территории области продолжают использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

5.4. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 №209.

5.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодател

я один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

5.5.1. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.5.2. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник, или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.5.3. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.7. Квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины).

5.8. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория

до завершения срока ее действия.

5.9. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета образовательного учреждения перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель";

- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областного конкурса «Учитель года» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места); директора школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных учреждений (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательного учреждения (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

5.10. Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока ее действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

- длительной нетрудоспособности;

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска, предусмотренного пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;

- при выходе на работу, после того, как работник был призван в ряды Вооружённых Сил России;

- иных случаях, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.12. При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока её действия при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

5.13. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Режим работы образовательного учреждения, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, принятыми в соответствии с ТК РФ, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и иными нормативно правовыми актами. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

6.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников).

Для остальных категорий работников, руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов, а для работников, руководителей образовательных учреждений сельской местности - женщин - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

6.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия в соответствии с Типовыми положениями образовательных учреждений с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования детей не позднее 5 сентября.

6.4. Учителям сельских общеобразовательных учреждений, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

- учителям 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;

- учителям физической культуры, иностранного языка.

При отсутствии учителей - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю.

6.5. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.6. Педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), работающим по совместительству в другом образовательном учреждении, может быть установлена учебная нагрузка в объёме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

6.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

6.8. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

6.9. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педработников к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в образовательном учреждении и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 153 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

6.10. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха с согласия работника.

6.11. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласовании его с профсоюзным комитетом учреждения.

6.12. Перечень должностей, для которых у работодателя вводится ненормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

6.13. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

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

6.15. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период до истечения шести месяцев непрерывной работы педагогическим работникам за первый год работы отпуск предоставляется в полном объёме с соответствующей оплатой.

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

Учителям и преподавателям, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной денежной компенсации за полный отпуск.

6.17. Педагогическим работникам образовательных учреждений через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск до 1 года. Порядок предоставления длительного отпуска определяется Уставом образовательного учреждения и Приложением № 4 к Соглашению.

6.18. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, и который не может быть менее трёх календарных дней. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

6.19. Учреждение с учётом производственных возможностей может предоставлять, помимо педагогических, другим работникам дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

6.20. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождению ребёнка, смерти членов семьи) и по другим причинам на условиях, предусмотренных в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

6.21. Работникам, являющимся председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней. Порядок предоставления определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и

сооружений, принадлежащих учреждениям образования, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами, по включению учреждений, нуждающихся в проведении капитального ремонта, в областную целевую программу «Развитие образования Курской области на 2011-2014 годы», предусматривающую выделение субсидий из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Курской области на проведение капитальных ремонтов учреждений образования или в Ведомственную целевую программу «Укрепление материально-технической базы казенных и бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, на 2012-2014 годы»;

7.1.2. Способствовать осуществлению деятельности руководителей бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Октябрьского района Курской области, муниципальных образовательных учреждений по:

- соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- правильному предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников;

- обеспечению пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от типа и вида учреждения, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи, в соответствии с нормами;

- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи.

7.1.3. Содействовать обучению и аттестации руководителей учреждений образования, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за своевременным проведением этой работы.

Обком профсоюза проводит подготовку и обучение по вопросам охраны труда председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений;

7.1.4. Добиваться введения в штатные расписания образовательных учреждений должности специалиста по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового Кодекса РФ;

7.1.5. Всемерно способствовать 100% аттестации рабочих мест в отрасли. Оказывать консультативную помощь в организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение 100% аттестации рабочих мест по условиям труда ежегодно производить поэтапную аттестацию, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью возможности привлечения 20% возвратных средств ФСС.

7.1.6. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний по типам образовательных учреждений. Результаты анализа доводить до сведения образовательных учреждений;

7.1.7. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма в отрасли;

7.1.8. Информировать друг друга обо всех тяжелых и смертельных случаях, произошедших в отрасли, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев;

7.1.9. Добиваться выделения и оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

7.1.10. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях.

7.1.11. В зависимости от результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предоставлять дополнительные дни к отпуску и сокращенный рабочий день работникам 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 (Приложение №6). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

7.2. Стороны добиваются выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,2% от эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения, а при наличии внебюджетных средств - в размере 1% от размера поступления этих средств. Данные средства используются на выполнение технических мероприятий, определенных Соглашением по охране труда, обеспечение бесплатной выдачи сертифицированной спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств, согласно типовым нормам. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (с изменениями от 27 января 2010 г.). Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению N 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н).

7.3. Стороны считают необходимым производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников. При этом стороны считают, что до утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными

(особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Работодатель может с учетом своего финансово-экономического положения (ст.219 ТК РФ) и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, локальными нормативными актами

устанавливать конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, даже если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности (т.е., не проведена аттестация рабочего места по условиям труда).

7.4. Обком профсоюза, выборные профсоюзные органы организуют работу внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнения учреждением (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

В случае выявления представителями профсоюзной организации нарушений условий

труда, органы управления образованием, руководители образовательных учреждений принимают все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение представлений, выданных техническим инспектором, правовой инспекцией труда Обкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами, является обязательным для всех руководителей образовательных учреждений, находящихся на территории области.

7.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательном учреждении, грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные первичных профсоюзных организаций учреждений образования, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.6. Техническая инспекция труда Обкома профсоюза, при участии профсоюзного актива, оказывает практическую помощь и осуществляет контроль за состоянием охраны труда в образовательных учреждениях, совместно с представителями работодателя анализирует состояние производственного травматизма, профзаболеваемости. Оказывает помощь в формировании и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных учреждениях.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, имеют право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками сельских школ, проживающих в близлежащих городах, которым не предоставили жилое помещение с отоплением и освещением в сельской местности по месту нахождения школы, и за педагогическими работниками - пенсионерами, проработавшими в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа не менее 10 лет и проживающими там.

8.2. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников государственных образовательных учреждений и рекомендовать сохранить эти выплаты для работников муниципальных образовательных учреждений, выплачиваемые им по состоянию на 31.12.2011 года, согласно ст.47 ЗКО «Об образовании в Курской области» и аналогичных муниципальных нормативных актов:

8.2.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности - денежную компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учёта рабочего времени и тарифов стоимости проезда;

8.2.2. Выпускникам высших и средних специальных учебных заведений и другим специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения сельской

местности Октябрьского района Курской области, - выплату единовременного пособия в размере до 6 должностных окладов (ставок) на обзаведение хозяйством;

8.2.3. Работникам образовательных учреждений, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, – на возмещение затрат по уплате процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

8.2.4. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация учреждения), а также в случае ухода на пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения;

8.2.5. Выплаты, указанные в пунктах с п. 8.2.1. по п. 8.2.4., осуществляются работникам образовательных учреждений областного подчинения – из областного бюджета, работникам муниципальных учреждений – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

8.3. Работникам образовательных учреждений, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

8.4. Предусмотреть стимулирующие выплаты молодым педагогам, выпускникам ВУЗов и ССУЗов в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, вводить повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу), другие формы поощрения молодых работников, активно участвующих в деятельности образовательных учреждений.

9 .▣ ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Стороны признают права и гарантии деятельности областной, районной , первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными Законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставами общеобразовательных учреждений, коллективными договорами и настоящим Соглашением.

9.2.Стороны обращают внимание на то, что работодатели, государственные и

муниципальные органы власти, органы, осуществляющие управление в сфере образования, в соответствии с законодательством:

9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействуют созданию профсоюзных организаций в образовательных учреждениях как законных представителей интересов работников;

9.2.2. Работодатели предоставляют профсоюзному органу первичных и районной профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях, содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждений о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Соглашения;

9.2.3. Представляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

9.2.4. Своевременно рассматривают заявления, обращения, требования и предложения

профсоюзных органов и дают мотивированный ответ;

9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3. Председатели, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

9.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатели за счет средств учреждения могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения.

Порядок и размер выплаты определяется территориальными соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных учреждений.

9.5. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных учреждений к новому учебному году и других.

9.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

9.7. Стороны согласились, что председатель районной профсоюзной организации, её заместитель, члены обкома профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.7.1. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.7.2. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю районной профсоюзной организации, её заместителю, членам обкома профсоюза, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.9. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных

органов, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Соглашения

9.10. С учётом мотивированного мнения , в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (Приложение №2). Порядок учёта мнения устанавливается Приложением № 3.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его территориальная и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

10.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных учреждений области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих и студентов, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.7. Из средств профсоюзного бюджета:

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

- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей районной, первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, учреждений образования, а также представлять их к профсоюзным наградам.

10.8. Совет председателей первичных профсоюзных организаций обязуется оказывать методическую и практическую помощь первичным профсоюзным организациям при подготовке и заключении коллективных договоров, осуществлять контроль за их своевременным принятием, обобщает опыт заключения договоров и соглашений.

11. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителей муниципальных органов власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей образовательных учреждений, профсоюзных организаций; соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Соглашением договорённости и несут предусмотренную законодательством ответственность за невыполнение его положений; содействуют проведению уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров учреждений (организаций) в соответствующих органах по труду.

11.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами, региональной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

11.3. Отчёт о ходе выполнения настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании управления образования и Совета председателей первичных профсоюзных организаций Октябрьского района не реже одного раза в год.

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

11.5. По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей-учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ П О Л О Ж Е Н И Я.

□□□□□□□□□□ Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 марта 2012 года и действует до заключения нового Соглашения. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 декабря 2014 г.