

Руководитель Департамента образования,
молодежной политики и спорта Орловской
области



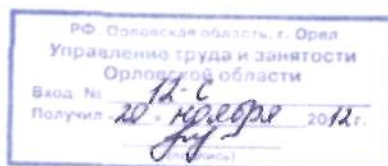
Т.А. Казначеева

Председатель Орловской областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации



Н.М.Перельгина

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ДЕПАРТАМЕНТОМ
ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И
СПОРТА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2013-2015 ГОДЫ**



город Орел,
2012

**Региональное отраслевое соглашение
между Орловской областной организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом
образования, молодежной политики и спорта Орловской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования, молодежной политики и спорта Орловской области (далее - Соглашение) заключено на областном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений Орловской области, находящихся в ведении Департамента образования, молодежной политики и спорта Орловской области (далее – организации, учреждения).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для учреждений, на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники и обучающиеся (далее - работники) учреждений Орловской области, находящихся в ведении Департамента образования, молодежной политики и спорта Орловской области (далее также – Департамент образования) в лице их полномочного представителя - Орловской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Положения;

- работодатели – учреждения Орловской области, находящиеся в ведении Департамента образования (далее совместно - стороны).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту образования.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз, городские, районные, первичные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения,

стипендиального и других форм обеспечения обучающихся, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

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

1.4.3. Коллективные договоры учреждений, городские и районные отраслевые соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе двусторонней отраслевой комиссии по заключению и реализации регионального отраслевого соглашения между Орловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования, молодежной политики и спорта Орловской области и регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля в период действия Соглашения.

Деятельность Отраслевой комиссии регламентируется Положением о двусторонней отраслевой комиссии по заключению и реализации регионального отраслевого соглашения между Орловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования, молодежной политики и спорта Орловской области и регулированию социально-трудовых отношений (Приложение №1 к Соглашению).

Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматривать по предложению Отраслевой комиссии или одной из сторон на совместном заседании Департамента образования и Президиума обкома Профсоюза и доводить до сведения муниципальных органов управления образованием, городской, районных и первичных организаций Профсоюза.

1.5.2. Решение вопросов по реализации положений Соглашения, коллективных договоров осуществлять на уровне Отраслевой комиссии.

1.5.3. Согласовывать с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, вносимых Департаментом образования в Правительство Орловской области, нормативных правовых актов Департамента образования, затрагивающих

социально-экономические и трудовые права и интересы работников и учитывать по ним мнения и позиции Профсоюза.

1.5.4. Принимать во внимание обязательства сторон, закрепленные в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Департамент образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных учреждений, Профсоюз – до городской, районных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2015 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны начаться не позднее 1 октября 2015 года.

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

2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников, Департамент образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности

деятельности учреждений, реализации областных и национальных проектов в сфере образования, в том числе по повышению уровня оплаты труда и обеспечению социальных гарантий и льгот работникам системы образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Департамент образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными федеральным и областным законами о бюджете.

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

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу информацию о реализации областных целевых программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

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

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

2.2.7. Обеспечивает участие представителей Обкома Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.8. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образования и другую необходимую информацию.

2.2.9. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятий.

2.2.10. Включает представителей Обкома Профсоюза в состав экспертной

комиссии для проведения конкурсного отбора образовательных учреждений, лучших учителей, других педагогических работников и талантливой молодежи.

2.3. Профсоюз:

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

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

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

2.3.7. Проводит с участием главного правового инспектора труда Обкома Профсоюза экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

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

2.3.10. Обком Профсоюза:

- разъясняет на курсах повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, руководящего состава образовательных учреждений вопросы применения трудового законодательства, ведения трудовых книжек, оплаты труда, своевременного предоставления социальных льгот и гарантий, предусмотренных федеральными и областными законами;

- участвует в подготовке и проведении областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и других. Из средств областной профсоюзной организации за счет членских взносов учреждает участникам конкурса – членам Профсоюза премии, оказывает победителям конкурсов материальную помощь для их поездки и участия во Всероссийских конкурсах;

- рекомендует городской, районным, первичным организациям Профсоюза принимать участие в подготовке и проведении аналогичных конкурсов на своем уровне, учреждать из средств городской и районных организаций Профсоюза их участникам – членам Профсоюза премии, чествовать победителей конкурсов,

обобщать опыт работы лучших учителей, воспитателей, классных руководителей.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на областном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.¹

3.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на городском, районном уровне и коллективных договоров в учреждениях.

3.1.6. При аттестации и аккредитации образовательных учреждений учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда.

3.1.7. Осуществлять систематический мониторинг и обобщение опыта заключения городских, районных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений.

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

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

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

законодательством.

3.2. Департамент образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – ТК РФ) обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей обкома Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

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

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

3.3. Стороны договорились совместно:

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

3.3.2. Учитывать при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений профессионального образования, подведомственных Департаменту образования, в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, городских, районных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.5. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между обучающимися в образовательных учреждениях профессионального образования и образовательными учреждениями по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в качестве соглашений, прилагаемых к коллективным договорам образовательных учреждений.

4. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодежи

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

- обеспечение защиты социально – экономических прав работающей и учащейся молодежи;

- проведение работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях закрепления молодых специалистов в отрасли;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодежи;
- организация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов:

4.2.1. Департамент образования обязуется:

- повышать на 20 процентов базовую ставку (должностной оклад) молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

- выплачивать выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения, единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере шести должностных окладов.

4.2.2. Профсоюз гарантирует из средств областной организации Профсоюза предоставлять единовременную выплату за счет членских профсоюзных взносов в размере, установленном Президиумом областного комитета профсоюза, в виде материальной помощи молодым специалистам – членам профсоюза, очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и впервые поступившим на работу в образовательные учреждения в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку.

4.3. Департамент образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и отраслевых соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе 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 образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- закреплению дополнительных мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных городским, районным соглашением, коллективным, трудовым договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций обучающейся в образовательных учреждениях молодежи, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

4.4. Обком Профсоюза в целях создания условий для профессиональной адаптации студентов выпускных курсов педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и молодых

специалистов:

- обеспечивает их прием в члены Общероссийского Профсоюза образования, создает областной, городские и районные Молодежные Советы, направляет их работу на поддержку молодых специалистов;

- проводит среди молодых председателей первичных профсоюзных организаций конкурс «Молодежный профсоюзный лидер», организует обучение и способствует их росту;

- обобщает опыт и практику работы муниципальных органов власти, городской, районных организаций профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов;

- оказывает правовую помощь в обеспечении совместной деятельности администрации и первичных профсоюзных организаций студентов учреждений профессионального образования, через профсоюзные организации содействует развитию студенческого самоуправления и снижению социальной напряжённости в студенческих коллективах.

4.5. Департамент образования и Профсоюз рекомендуют отделам, управлениям образования и горрайкомам, районным Советам Профсоюза учредить на уровне и из средств муниципалитетов ежегодную премию в номинации «Самый перспективный молодой специалист».

4.6. В рамках своих полномочий стороны договорились содействовать:

4.6.1. Принятию региональных и муниципальных программ, законодательных и иных нормативных, правовых актов, направленных на поддержку молодёжи и студенчества.

4.6.2. Активизации воспитательной работы в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования с целью пресечения противоправных действий, как в отношении студентов, так и самими студентами.

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

4.6.4. Своевременно в пределах лимитов бюджетных обязательств, утверждённых на очередной финансовый год, Департамент образования обеспечивает поступление в подведомственные учреждения профессионального образования финансовых средств на стипендиальное обеспечение студентов, оказание материальной помощи нуждающимся, организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, ремонт и содержание общежитий, другие социальные нужды студентов.

4.7. Стороны осуществляют контроль:

4.7.1. За целевым использованием средств, выделенных на социальные нужды, и наличием учёта мнения студенческой профсоюзной организации.

4.7.2. За соблюдением прав студентов в вопросах оплаты за проживание в общежитии, недопущения взимания платы за ликвидацию академической задолженности, передачу контрольных работ, зачётов, экзаменов, лабораторных

практических работ, пользование библиотекой, получение студенческих билетов и зачётных книжек, дипломов и другие услуги, относящиеся к деятельности образовательного учреждения.

5. Трудовые отношения

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

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

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

5.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями всех уровней, коллективным договором учреждения.

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

5.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим

Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.1.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.1.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.1.7. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

5.1.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

5.1.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором или приказом руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации выполнение других трудовых обязанностей в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления в должности педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- окончания или прерывания отпуска по уходу за ребёнком работником, ранее исполнявшим эти трудовые обязанности.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

5.1.12. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником трудовой деятельности без изменения функциональных обязанностей (работы по определенной должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, определяемых трудовым законодательством.

5.1.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан до

заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с осуществлением трудовой деятельности работника.

5.1.14. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.1.15. Департамент образования, руководители образовательных учреждений обязуются расторгать трудовые договоры с работниками по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом выполнения объемов учебной нагрузки, дополнительных обязанностей и в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее - Положение).

6.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов (в зависимости от их длительности) педагогическому работнику осуществляется по возможности доплата в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения.

6.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений (организаций) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

6.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение 30 минут (ст.108 ТК РФ). Графики сменности и дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и

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

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

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

6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 и не более 10 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.12. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда).²

6.13. Стороны пришли к соглашению: работникам за счет средств, предусмотренных на оплату труда, предоставляется кратковременный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;

² До принятия нового порядка предоставления компенсаций Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда может применяться, если его положения включены в коллективный договор или локальные нормативные акты, принимаемые работодателем на основании статьи 8 ТК РФ

- смерть родителей, супруга – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.

В коллективном договоре могут определяться другие основания и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, а также их конкретная продолжительность.

7. Оплата и нормы труда. Стипендиальное обеспечение

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

7.1. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами с приложениями к нему, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Орловской области, в том числе постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области».

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

7.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется из средств на:

1) оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев),

исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

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

7.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

7.7. Образовательные учреждения (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение №2 к Соглашению).

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

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

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

7.10. Оплата труда на тяжелых и (или) с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда (далее - Перечни), на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразованию СССР», или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе», если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работникам устанавливаются компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в

неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

-повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

7.12. Стороны считают необходимым:

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

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

7.12.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных учреждений дошкольного, начального, среднего общего и профессионального образования для определения размера стимулирующих выплат.

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

7.12.5. Работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, до 50 процентов от установленной базовой единицы председателям первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы с учетом ее объема, численности и активности организации.

7.12.6. Рекомендовать работодателям относить к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

- а) за классное руководство;
- б) проверку тетрадей и письменных работ;
- в) обслуживание вычислительной техники;
- г) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
- д) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;
- е) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;
- ж) руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при школе;
- з) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- и) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
- к) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);
- л) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- м) ведение делопроизводства;
- н) руководство подсобным сельским хозяйством;
- о) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- п) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);
- р) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

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

7.14. Стороны договорились, что:

7.14.1. Работодатели обязуются заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от

невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер, выплачиваемый работнику денежной компенсации может быть увеличен в соответствии с коллективным договором.

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

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны считают, что:

8.1. Образовательное учреждение самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.2. Администрация образовательного учреждения при наличии внебюджетных средств и средств спонсоров, может осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

Конкретные меры определяются в коллективном договоре.

8.3. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

8.4. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Законом Орловской области от 6 июня 2011 года № 1220-ОЗ «О компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений Орловской области, муниципальных образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

8.5. Необходимо рекомендовать образовательным учреждениям устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия учреждения, исходя из собственных средств, что фиксируется в коллективном договоре.

8.6. Необходимо продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

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

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

- оплаты ежемесячной денежной компенсации расходов по проезду на общественном транспорте (за исключением такси) до места работы и обратно педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа;

- обеспечения служебным жильем педагогических работников из числа молодежи;

- оплаты за проживание в общежитиях, принадлежащих ведомствам для работников образования, студентов и учащихся в размерах, определенных для рабочих и служащих соответствующих учреждений;

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

8.7. Департаменту образования и обкому Профсоюза необходимо внести предложения в Областной Совет народных депутатов и Губернатору Орловской области:

- об установлении единой базовой единицы для расчета заработной платы педагогических работников образовательных учреждений всех типов и видов;

- о выплате педагогическим работникам пособия на лечение в виде материальной помощи при уходе в отпуск в размере должностного оклада;

- о дополнительной денежной компенсации в размере 5000 (пяти тысяч) рублей работникам, высвобождающимся в результате оптимизации сети образовательных учреждений области;

- о принятии дополнительных мер по социальной защите студентов и учащейся молодежи;

- разработке и выполнению новых программ обеспечения жильем работников образования, предоставления субсидий на строительство или приобретения жилья педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.8. Департамент образования осуществляет контроль за финансовым обеспечением мероприятий по проведению вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников образовательных учреждений при региональном и местном бюджетном планировании на

очередной финансовый год.

8.9. Обкому Профсоюза совместно с Департаментом образования продолжить работу по организации санаторно-курортного лечения педагогических работников области за счет средств областного бюджета.

8.10. Департамент образования и Профсоюз рекомендуют с учетом финансово – экономического положения работодателей по согласованию с

выборными профсоюзными органами работников образовательных учреждений, устанавливая коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения дополнительные гарантии:

а) путем сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента квалификации:

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №3 к Соглашению, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

б) выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

в) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее среднего месячного заработка при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

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

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

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;

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

г) оплату по основному месту работы командировочных расходов работникам образования в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

9. Условия и охрана труда

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

9.1. Департамент образования:

9.1.1. Координирует и контролирует деятельность подведомственных учреждений образования и организаций, муниципальных органов управления

образованием в области охраны труда.

9.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения состояния охраны труда производственного травматизма и профзаболеваемости, проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, выполнения программ по охране труда по итогам года с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.3. Рекомендует образовательным учреждениям предусматривать доплату работникам, выполняющим обязанности по организации охраны труда в размерах, установленных коллективными договорами.

9.1.4. Ежегодно анализирует состояние производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

9.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений.

9.1.6. Рекомендует учреждениям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

9.1.7. Рекомендует подведомственным учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы на финансирование мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

9.2. Департамент образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

9.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования.

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

9.2.2. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися в образовательных учреждениях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.3. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

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

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

9.3. Образовательное учреждение:

9.3.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

9.3.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.3.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома и комиссию по охране труда;

- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;

- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт

учреждения;

-обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;

- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;

- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает на основании 69, 212 статей Трудового кодекса Российской Федерации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- ежегодно в ноябре месяце заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом;

- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных учреждений (организаций);

- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

9.3.4. Работодатель устанавливает уполномоченному (доверенному лицу) по

охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении в размере до 25% от оклада при наличии финансовой возможности. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Профсоюзные организации:

9.4.1. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения.

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

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

9.4.5. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.4.6. Принимают участие в проведении конкурсов, дней и месячников охраны труда и экологической безопасности.

9.4.7. Участвуют в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

9.4.9. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отклонения от установленных норм температурного режима, уровня освещенности и шума в классах и аудиториях и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.4.10. Организуют участие в смотрах - конкурсах на звание «Лучший

уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

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

10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Департамент образования:

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

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

10.1.3.Координирует деятельность образовательных учреждений педагогического профессионального образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

10.1.4.Принимает меры по созданию и реализации программ «Педагогические кадры» в Орловской области, по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений педагогического профессионального образования.

10.1.5. Разрабатывает организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

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

10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные

поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом данных о профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам коллективных и индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

10.3.2. Ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе педагогических, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

10.3.3. Регулярно проводить совместный мониторинг оптимизации системы образования области и мерах социальной поддержки высвобождаемых работников, анализировать полученные сведения на заседаниях двухсторонней комиссии по осуществлению контроля за выполнением настоящего Соглашения и регулированию социально – трудовых отношений, Президиума Обкома Профсоюза, совещаниях с руководителями муниципальных органов управления образованием, профсоюзным активом области.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальном образовании с общей численностью работающих менее 5 тысяч человек;

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

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией;

- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии организации.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

11.1.Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное

оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии;

- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированный ответ;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций с расчетных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения;

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

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

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

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

11.4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

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

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

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.113 ТК РФ (ст.113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст.152 ТК РФ, ст.153 ТК РФ, ст.154 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок (постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»), в том числе с использованием фонда экономии заработной платы;

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

11.6. Департамент образования принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, администрации учреждений в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12. Обязательства Профсоюза

12. Профсоюз, городская, районные и первичные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, районных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя в том числе, средства корпоративных фондов членов Профсоюза.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. 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.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования.

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

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;

- оказания помощи в подборе и приобретении путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

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

12.7. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждениях системы образования трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда и компенсационных выплат.

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

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

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

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

12.12. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Областным Советом народных депутатов, Губернатором Орловской области, Департаментом образования, молодежной политики и спорта Орловской области, Центральным Советом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и студентов.

12.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования деятельности сторон Соглашения по обеспечению их социально - экономических прав и гарантий работников отрасли.

12.14. Оказывать городской, районным и первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

12.15. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) образовательных учреждений области по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих и студентов.

12.16. Из средств профсоюзного бюджета:

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

- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские, районные конкурсы и соревнования;

- премировать и представлять к награждению за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей городской, районных, первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей управлений, отделов, учреждений образования, членов Профсоюза.

13. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

13.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях производится сторонами Соглашения посредством двухсторонней согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон, а также соответствующими органами по труду.

Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

13.2. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

Департамент образования принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей и органов управления образованием.

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

13.4. Стороны договорились, что:

13.4.1. Настоящее Соглашение в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Орловской области.

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

13.5. Настоящее Соглашение действует в течение трёх лет со дня его подписания.

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

Настоящее Соглашение заключено _____
(дата)

Приложение №3
к *Региональному*
отраслевому соглашению между
Орловской областной
организацией Профсоюза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации и Департаментом
образования, молодежной
политики и спорта Орловской
области на 2013-2015 годы

**Особенности оплаты труда педагогических работников
с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение
педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой
не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; 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; старший

	педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо

	структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования