|  |  |
| --- | --- |
| Начальник управления образования администрации Вейделевского района  | Председатель Вейделевской районнойорганизации Профсоюза работниковнародного образования и науки РФ |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.С.Решетникова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Кобцева

«20» декабря 2013 года «20» декабря 2013 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

управления образования администрации Вейделевского района и Вейделевской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2014-2017 годы

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений и организаций, подведомственных управлению образования администрации Вейделевского района, первичных профсоюзных организаций, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз).

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

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях и организациях, находящихся в ведении управления образования администрации Вейделевского района (далее – учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Вейделевского района (далее – работники) в лице их полномочного представителя –Вейделевской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – райком профсоюза);

- работодатели учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Вейделевского района (далее – работодатели), в лице их полномочного представителя – управления образования администрации Вейделевского района (далее – управление).

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников учреждений, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

Действие Соглашения помимо лиц, указанных в п.1.3. Соглашения, распространяется также на работодателей учреждений, которые присоединились к Соглашению и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Районная, первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, норм и охраны труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников (ст. 45 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет, комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная сторонами социального партнерства 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.

1.7. Управление образования и райком профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до учреждений, первичных организаций Профсоюза.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2017 года.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ**

**ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую районную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) 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 год) и обсуждения итогов на совместном заседании коллегии управления образования и президиума райкома профсоюза.

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

Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии 3 года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации программ по развитию образования в области, их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и другим социально значимым вопросам.

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

2.2. Управление:

2.2.1. Направляет в райком профсоюза проекты нормативных правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение органов муниципальной власти района, по вопросам создания, реорганизации и ликвидации подведомственных образовательных учреждений, а также оплаты, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников отрасли, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях 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 развития образования и другую необходимую информацию.

Руководителям образовательных учреждений района рекомендуется осуществлять аналогичный порядок по отношению к комитетам профсоюза.

2.3. Райком профсоюза, профкомы:

2.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников отрасли.

2.3.2. Оказывают членам Профсоюза и профсоюзным организациям 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. Содействуют повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

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

2.3.7. Проводят экспертизу проектов законов, нормативных правовых актов, принимаемых в муниципалитетах, затрагивающих права и интересы работников, анализируют практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

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

2.3.10. Вносят предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

2.3.11. Осуществляют систематический анализ, обобщение опыта заключенных коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Ведут регистрацию коллективных договоров учебных заведений района.

2.3.12. Ход выполнения Соглашения, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров образовательных учреждений регулярно освещают в средствах массовой информации, в том числе в газетах «Единство», «Мой профсоюз».

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

3.1.2. В соответствии с пунктом 15 приложения 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, пунктами 10 и 11 «дорожной карты» изменений отрасли «Образование, утвержденной приказом департамента образования Белгородской области от 18.01.2013 г. № 95, с руководителями и работниками подведомственных государственных (муниципальных) учреждений заключается эффективный контракт.

 Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

его должностные обязанности,

условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,

меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

его трудовая функция,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности,

установлены размеры вознаграждения,

установлен размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понят­ны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов [должностных окладов], ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

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

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

3.3. Работодатель обязан:

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

3.3.2. При переводе работников на новую систему оплаты труда заключать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, с учетом Методических рекомендаций, утвержденных приказом Минсоцздравразвития РФ от 22 октября 2007 года № 663.

**IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И**

**УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ**

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, необходимость улучшения положения работников, управление образования и райком профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации комплексного проекта модернизации образования области, приоритетного национального проекта «Образование», реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

4.2.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном и муниципальных бюджетах средств на оплату труда на основе подушевого финансирования, перевода на новую систему оплаты труда всех категорий работников, социальным выплатам работникам отрасли, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции, обеспечение коммунальных льгот педагогическим работникам на селе, на охрану труда и другим статьям расходов на образование.

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

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

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

4.2.5. Обеспечения гарантий получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования.

4.3. Стороны договорились:

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

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

4.3.3. Ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития образования в образовательных учреждениях районах с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.4. Стороны совместно добиваются:

4.4.1. Доведения до учреждений годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования, не позднее 5 числа текущего месяца для обеспечения выплаты работникам заработной платы, не реже 2 раз в месяц.

4.4.2. Совместно с образовательными учреждениями района и первичными организациями Профсоюза целевого использования органами власти всех уровней ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами, обращаясь при необходимости в районное отделение Федерального казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду, к полномочному представителю Президента Российской Федерации в Центральном Федеральном округе.

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

4.4.4. Финансирования из районного бюджета расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных образовательных учреждениях дошкольного и дополнительного образования детей, включения в районный бюджет утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на организацию образовательного процесса в образовательных учреждениях.

4.5. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

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

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

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

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

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

**V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

5.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений начального, основного, среднего общего образования осуществляется на основании закона Белгородской области 21 декабря 2006 г № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлений правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, от 03 сентября 2007 г. № 202-пп «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования общего образования в государственных и муниципальных учреждениях Белгородской области».

5.1.2. Оплата труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется согласно методики расчета оплаты труда в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, утвержденной Постановлением Главы админстрации Вейделевского района № 758 от 15 декабря 2008года.

5.1.3. Оплата труда работникам муниципальных образовательных учреждений и других учреждений управления образования администрации Вейделевского района производится на основе Постановления главы администрации Вейделевского района № 144 от 12 марта 2009 г. «Об утвержденииПоложения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и других учреждений управления образования администрации района».

5.1.4. Работникам образовательных учреждений, работающим на территории Белгородской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнении качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной заработной платы не менее 8 046 рублей.

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

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

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;

- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать свой перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на федеральном уровне. До принятия новых Перечней тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда работодателям следует руководствоваться разработанными Госкомтруда СССР и ВЦСПС Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Также рекомендуется учитывать условия Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразованием СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичных Перечней, утвержденных приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611.

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

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

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

5.2. Управление в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

5.2.1. Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Белгородской области и Вейделевского района.

5.2.2. По выплате заработной платы работникам не позже 25 числа текущего месяца, 10 числа последующего.

5.2.3. Выплате заработной плате за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

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

5.3. Стороны согласились:

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

5.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

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

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

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

5.3.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

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

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

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе постановлением правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или 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.

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

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.1.7. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

6.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

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

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

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

Разработать и утвердить положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

**VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Управление:

7.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение отраслевой программы улучшения условий и охраны труда в Белгородской области на 2011-2015 годы.

7.1.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий работников отрасли.

7.1.3. Разрабатывает и утверждает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

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

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

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

7.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, аттестации рабочих мест, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

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

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

7.2.3. Осуществляют за счет бюджетных средств обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и безопасности (в соответствии со статьей 18 АФЗ «Об охране труда в Российской Федерации и статьей ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»).

7.2.4. Обеспечивают за счет бюджетных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

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

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

Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзов.

7.2.7. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

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

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

7.3. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях;

- организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;

- организуют их обучение за счет средств Фонда государственного социального страхования РФ;

- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

**VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ,**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. Управлению образованием (рекомендовать):

8.1.1. Разработать и добиваться реализации программ «Педагогические кадры области, района», предусмотрев в них вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

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

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

8.2. Стороны договорились:

 8.2.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение, которого намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ).

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

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

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

8.3. Рекомендовать органам управления образованием совместно с работодателями:

8.3.1. Содействовать осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещение их внутри учреждений на освобождающиеся рабочие места;

- развитие временной и сезонной занятости работников;

- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством РФ;

- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержки их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;

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

8.3.2. Разрабатывать и реализовывать меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;

- использованию условий контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;

- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

8.4. Стороны признают необходимым:

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

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

- во время отпуска по уходу за ребенком до з-х лет, длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», после выхода из указанных отпусков;

- в случае возобновления педагогической деятельности, независимо от перерывов в работе;

- в случае частичной или полной утраты трудоспособности, длительного ухода за больным членом семьи (в течение шести месяцев до окончания действия квалификационной категории);

- лицам, которым до наступления пенсионного возраста осталось менее одного года;

- в случае прекращения педагогической деятельности в текущем году, имевшаяся квалификационная категория сохраняется до окончания учебного года (до 1 июля).

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);

- при переезде из других регионов Российской Федерации.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедея-тельности, допризывной под-готовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель ведущий преподаватель-скую работу по аналогичной специальности |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду |
| Учитель физвоспитания, пре- подаватель физвоспитания | Инструктор по физическому воспитанию |
| Учитель-дефектолог, учитель- логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образова­тельных учреждениях для детей с ограни­ченными возможностями здоровья, воспит­атель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направ­ления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской музы-кальной, художественной школы, школы искусств | Преподаватель учреждения среднего профес­сионального образования (при совпадении профиля) |
| Преподаватель детской музы-кальной школы, школы искусств | Учитель музыки общеобразовательной учреждения, музыкальный руководитель  |
| Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования | Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств |
| Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств | Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования |
| Учитель музыки общеобразо-вательного учреждения | Музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской худо-жественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств | Учитель рисования общеобразовательного учреждения |
| Учитель рисования общеоб-разовательного учреждения | Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразователь­ного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования |

8.4.2. Сохранение квалификационных категорий, присвоенных педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в течение срока, на который они были присвоены.

8.4.3. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации педагогических работников.

8.4.4. При совершенствовании порядка аттестации сохранять:

- принцип коллегиальности, гласности, открытости, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимости дискриминации при проведении аттестации;

- бесплатность прохождения аттестации.

8.4.5. Аттестации не подлежат:

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

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

8.4.6. Рекомендовать работодателям предусмотреть в коллективных договорах продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождение в длительном отпуске до 1 года и в других случаях.

8.4.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических, руководящих работников, которым до пенсии осталось менее одного года, имеющиеся у них квалификационные категории сохранить до наступления пенсионного возраста.

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

**IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации включается в должностные оклады работников.

9.1.2. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с

предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

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

9.1.3. Молодым квалифицированным специалистам из числа учителей, окончившим высшие учебные заведения и принятым на работу в образовательные учреждения выплачивается единовременное подъемное пособие в размере 50 тысяч рублей на основании постановления главы администрации Вейделевского района.

9.1.4. Работники общеобразовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования детей, управления образования пользуются первоочередным правом на получение мест для своих детей в дошкольных образовательных учреждениях района.

 9.1.5. При получении второго высшего образования, соответствующему профилю работы, а именно педагогического образования, работнику предоставляются гарантии в соответствии со статьей Трудового Кодекса 173, 177.

9.2. Управлению образованием, профсоюзным органам рекомендовать добиваться и контролировать:

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

9.2.2. Выделение бюджетных средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение в санаторий «Красиво».

9.2.3. Медицинского обслуживания работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

9.2.4. Реализацию права участия работников образования по приобретению и улучшению жилья.

9.3. Представители работодателей:

9.3.1. Сохраняют и развивают объекты социально-культурной сферы по учебным заведениям.

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

 **X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

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

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничение установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.1.2. Предоставлять в установленном порядке выборному профсоюзному органу учреждения бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях и порядке, предусмотренных коллективным договором: обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средств и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

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

10.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

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

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

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

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

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

10.2.4. При принятии решения о возможном увольнении работника, являющегося членом профессионального союза, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профорганизации в порядке, определенном ст.373 Трудового кодекса РФ

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с вышеуказанными пунктами руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

10.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных учреждений и первичным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**Управления образования администрации Вейделевского района**

**и районной организации Профсоюза работников народного образования**

**на 2014-2017годы.**

Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашении по охране труда с учетом предложений Рострудинспекции и других федеральных органов надзора, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях, и иных уполномоченных работниками представительных органов на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по результатам экспертизы технического состояния производственного оборудования, а также с учетом работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем или уполномоченным им лицом (либо со дня, установленного соглашением).

Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**Мероприятия по охране труда, включаемые в соглашения**

**1.Организационные мероприятия**

* Последовательная аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда России от 14.03.1977 №12).

2014-2017г.г.

* Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Росии от 14.03.1977 года №428 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях».

Ежегодно

* Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников и организаций»

Постоянно

* Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ. Продолжить обучение по безопасности труда ответственных за технику безопасности и охрану труда.

Согласно плана

* Оформление кабинетов, уголков по технике безопасности, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры.

В течение года

* Провести смотр кабинетов по охране труда и технике безопасности.

В течение года

* Своевременно разрабатывать, утверждать и размножать инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывая с профкомом в установленном порядке. Ежегодно
* Разрабатывать и утверждать программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

Постоянно

* Обеспечивать контроль за журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом образцам.

Постоянно

* Обеспечивать учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

Постоянно

* Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ в организации:

-работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр;

-работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;

-работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

-работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко;

-работников, которым предлагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;

-работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.

Ежегодно

|  |  |
| --- | --- |
| Проводить общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации 2 раза в год весной и осенью | Май, сентябрь |
| Организация и контроль за работой комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией | Май, сентябрь |
| Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом. | Постоянно |
| Организовать комиссию по проверке знаний по охране труда руководителей образовательных учреждений и ответственных за охрану труда. | 2014, февраль |
| **2. Технические мероприятия** |  |
| Проверить установку технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током в учебных мастерских | август |
| Обеспечить строгий контроль за проведением лабораторных работ и набором, хранением веществ, химических и физических реактивов в лабораториях химии и физики. | Постоянно |
| Устанавливать новые и проводить реконструкции имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в учреждениях образования | Май-сентябрь |
| Устанавливать естественное и искусственное освещение с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории. | Постоянно |
| Своевременно ремонтировать здания, сооружения, помещения, с целью выполнения нормативных санитарных требований. | Май-август |
| Ежегодно проводить испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации | август |

**3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.**

* Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.1996 №90)
* Создавать места организованного отдыха: комнаты отдыха, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.

Постоянно

* Оборудовать санитарные посты и обеспечивать их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)

По мере необходимости

* Организация и техническое оснащение медицинских комнат в учреждениях образования, приобретение для них необходимых медикаментов, оборудования.

Постоянно

* Своевременно осуществлять контроль за реконструкцией и оснащением санитарно-бытовых помещений, гардеробных, умывальных, санузлов, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды.

Постоянно

* Учет и расследование производственного травматизма.

Постоянно

**4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.**

* Приобретать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда в России в 1997-2001 гг., и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обовью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 года №51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 года №39

 ежегодно

|  |  |
| --- | --- |
| * Обеспечить работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами
 | По мере необходимости |
| * Практиковать обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)
 | Постоянно |
| * Обеспечивать защиту органов зрения (защитные очки) в кабинетах повышенной опасности
 | Постоянно |
| * Обеспечивать защиту органов дыхания (респираторы и противогазы) в экстренных случаях
 | Постоянно |
| * Обеспечение защиты органов слуха в экстремальных ситуациях
 | Постоянно |
| **5.Мероприятия по пожарной безопасности** |
| * Разработать и утвердить, по согласованию с профкомом учреждения, инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, создать условия для успешного тушения пожара на основе Правил пожарной безопасности.
 | Август |
| -Общеобъектную инструкцию о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения |  Август |
|  -Инструкцию для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ, например, при ремонтах | Постоянно |
| * Обеспечить контроль за журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.
 |  Постоянно |
| * Постоянно проверять разработанные учреждениями образования инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара.
 | Постоянно |
| * Контролировать выполнения работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации
 | Два раза в год |
| * Проверить установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения
 |  Ежегодно |
| * Взять под строгий контроль обеспечение образовательных учреждений первичными средствами пожаротушения: песок, огнетушители, укомплектованные противопожарные щиты.
 |  Постоянно |
| * Периодически организовывать обучение работающих и обучающихся в учреждениях образования мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях.
 |  Постоянно |
| * Регулярно проверять освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.
 |  Регулярно |
| * Проводить тренировочные мероприятия по эвакуации всех обучающихся и работающих в учреждении.
 |  Согласно плана |

Начальник управления образования В.С. Решетникова

Председатель районной

организации Профсоюза Л.В.Кобцева