

Начальник Управления
образования, культуры, спорта и
молодежной политики
администрации Аромашевского
муниципального района



А.А. Анаприюк

2017 года

Председатель Аромашевской
районной организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
РФ

 А.Н. Калинина

«29» июня 2017 года

СОГЛАШЕНИЕ

о взаимодействии

Управления образования, культуры, спорта и молодежной
политики администрации Аромашевского муниципального района
и Аромашевской районной организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

на 2017-2020 годы

с. Аромашево, 2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Аромашевского муниципального района и направлено на определение согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли образования в Аромашевском районе и обеспечению стабильной и эффективной деятельности подведомственных образовательных учреждений, научных и иных организаций, находящихся в ведении Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района, на повышение социальной защищенности работников сферы образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники учреждений образования (далее - образовательные организации), подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района, в лице их полномочного представителя - Аромашевской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - районная организация Профсоюза);

- работодатели в лице их полномочного представителя – Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района (далее – Управление).

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей, подведомственных Управлению, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими работодателями, а также на муниципальные общеобразовательные учреждения в части регулирования вопросов финансового обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (обеспечение учебного процесса и заработная плата работников) и на органы государственной власти в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.4. Соглашение применяется при заключении территориальных соглашений, которые не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный районным законодательством.

1.5. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными районными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.6. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу с даты подписания его представителями сторон.

1.7. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности, принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников образовательных организаций, профсоюзных организаций и представителей работодателей.

1.8. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе районной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

2. Обязательства в области экономики и управления образованием

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения работников образования района, **Управление и Аромашевская районная организация Профсоюза договорились:**

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по разработке и (или) обсуждению проектов районных законов и иных нормативных правовых актов, программ, направленных на развитие отрасли, на законодательное определение нормативов финансирования образовательных организаций, социальную защиту работников образования и обучающихся, и их реализацию, используя в этих целях государственно-общественные советы по образованию.

2.1.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования района и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности, обеспечивать своевременное и достоверное представление сведений в Пенсионный Фонд о заработной плате работников, начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

2.1.3. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование.

2.1.4. Содействовать изменению организационно-правовых форм в образовательные (бюджетные) учреждения.

2.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании районного бюджета обращаться в органы исполнительной и законодательной власти Аромашевского района для решения следующих вопросов:

- совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников образования, приведение ее в соответствие с трудовым законодательством и законодательством об образовании;

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;

- доведения должностных окладов работников образовательных организаций до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в районе на первый квартал текущего года;

- при определении объемов финансирования дошкольного образования предусматривать выплаты единовременного вознаграждения работникам при достижении пенсионного возраста и ежемесячных доплат за почетные звания и ученые степени в размерах, установленных для общеобразовательных учреждений;

- внесение предложений в районную программу «Доступное жилье – работникам образования»;

- предусмотреть в районном бюджете выделения средств на:

- охрану труда и пожарную безопасность в образовательных организациях,

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций,

- повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров,

- санаторно-курортное лечение работников и их детей,

- новогодние детские подарки,

- ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом),

- компенсацию найма жилья и коммунальных услуг (отопление и освещение) педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности,

- материальную помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам образовательных организаций,

- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности,

- единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам, библиотекарям, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций,

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный работник...»), соответствующее профилю выполняемой работы, «Отличник народного просвещения (просвещения, образования)», «Почетный работник общего (высшего профессионального, среднего профессионального, начального

профессионального) образования», ученые степени (доктор наук и кандидат наук),

- ежемесячные доплаты к пенсии неработающим пенсионерам из числа работников общеобразовательных учреждений, имеющим звания «Заслуженный работник ...», «Отличник народного просвещения (образования, просвещения)», «Почетный работник общего (высшего профессионального, среднего профессионального, начального профессионального) образования».

2.1.6. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций: ученом, управляющем, наблюдательном, попечительском советах и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.1.7. Содействовать осуществлению в образовательных организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.8. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Лидер образования», «Школа года», «Сердце отдаю детям», «Лучший классный руководитель», «Лучший учитель, владеющий информационными технологиями».

2.2. Управление:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными районным законом об областном бюджете.

2.2.2. При реализации функций государственного заказчика районных целевых программ предоставляет Аромашевская районная организация Профсоюза информацию о соответствующих районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Аромашевской районной организации Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.3. Представляет Аромашевской районной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию.

2.2.4. Обеспечивает возможность представителям Аромашевской районной организации Профсоюза принимать участие на аппаратных совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Аромашевская районная организация Профсоюза:

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, первичным организациям Профсоюза 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. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

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

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

3. Приоритетный национальный проект «Образование»

3.1. Управление и Аромашевская районная организация Профсоюза договорились, что в ходе реализации приоритетного национального проекта «Образование» (далее – ПНПО):

3.1.1. Обеспечивают условия повышения качества и результативности деятельности коллективов образовательных организаций.

3.1.2. Вырабатывают предложения по его развитию на уровне Аромашевского района, разрабатывают нормативную правовую базу, направленную на совершенствование организации заработной платы работников образовательных организаций и увеличение их доходов.

3.1.3. Участвуют в работе Совета по реализации ПНПО, экспертных комиссий, рабочих групп, обеспечивают гласный и прозрачный характер конкурсного отбора лучших учителей и лучших школ, совершенствуют критерии оценки и процедуры их отбора.

3.1.4. Обосновывают и отстаивают права работников образования, тем самым, повышая уровень доверия к объективности принятых решений и способствуя улучшению морально-психологического климата в коллективах образовательных организаций.

3.1.5. Контролируют правильность, своевременность и в полном объеме выплат дополнительного вознаграждения за классное руководство работникам образовательных организаций, проводят ежемесячный мониторинг выплат дополнительного вознаграждения классным руководителям из фонда оплаты труда образовательных организаций.

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить

работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.1.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон трудового договора.

4.1.4. С руководителями образовательных организаций заключается на срок не более пяти лет или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательной организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

4.2. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

4.2.1. Оказывают содействие в заключение территориальных Соглашений и коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

4.2.2. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению территориальных Соглашений и коллективных договоров.

4.2.3. Принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в образовательных организациях.

4.2.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

4.2.5. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

5. Гарантии обеспечения занятости работников

5.1. Управление:

5.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

5.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

5.1.3. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений педагогического профессионального образования, создает и реализует программу «Педагогические кадры».

5.1.4. Координирует деятельность образовательных учреждений педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

5.2. Аромашевская районная организация Профсоюза:

5.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

5.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

5.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

5.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

5.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

5.3.5. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению в пределах одноименных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию, менее квалифицированного работника.

5.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

6. 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 организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

6.1.3. Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

6.1.4. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

6.1.5. В исключительных случаях в образовательных организациях представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

6.1.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

6.1.7. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета

заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.1.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.9. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантинном или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

6.1.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

6.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков.

6.1.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется приказом. При этом по соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.1.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время

ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.1.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Работник по окончании по графику отпуска должен высказать свои пожелания о продлении или переносе отпуска на другой срок в форме письменного заявления.

6.1.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях, финансируемых из бюджета района, устанавливается органами власти Аромашевского района.

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

6.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 до принятия Правительством Российской Федерации соответствующего нормативного правового акта, предусмотренного ст. 117 ТК РФ.

6.1.17. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.18. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка,

смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6.1.19. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательной организации.

7. Оплата и нормы труда

7.1. Стороны договорились, в районе оплаты труда действуют следующие положения:

7.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области (для муниципальных учреждений и нормативными правовыми актами Аромашевского муниципального района. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

7.1.3. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

7.1.4. Фонд оплаты труда в общеобразовательных учреждениях определяется исходя из установленного Законом Тюменской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего образования.

Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников, процентной надбавки к заработной плате работникам в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, увеличения заработной платы за работу в сельской местности (25%), единого социального налога.

7.2. Управление и Аромашевская районная организация Профсоюза согласились, что:

7.2.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательных учреждений) централизует до 5 % от общего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования для стимулирования руководителей и работников общеобразовательных учреждений на основании соответствующего Положения, утвержденного учредителем общеобразовательных учреждений по согласованию с выборным органом территориальной организации Профсоюза. В состав комиссии по распределению централизованного стимулирующего фонда включается представитель выборного органа территориальной организации Профсоюза.

Предусмотреть в Положении о распределении централизованного стимулирующего фонда следующие выплаты работникам:

- ежемесячные доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук;
- ежемесячные доплаты за почетные звания «Заслуженный работник...», «Отличник народного просвещения (образования)», «Почетный работник...образования»;
- ежемесячные доплаты за ордена СССР или РФ;
- единовременные вознаграждения при достижении пенсионного возраста: педагогическим работникам 26 тысяч рублей.

7.2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ОУ) составляет:

70 % - базовая и специальная части заработной платы всех работников ОУ;

30% - стимулирующая часть, которая распределяется ежемесячно в полном объеме на стимулирование административно-управленческого (за исключением руководителя ОУ) персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП) ОУ.

Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание ОУ в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда, выделив долю

фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

7.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ОУ на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где предусмотреть меры социальной поддержки в форме:

- выплаты материальной помощи к отпуску работнику – в размере одного месячного фонда оплаты труда работника;

- единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности – в размере трех месячных фондов оплаты труда работника. Предусмотреть в Положении порядок выплаты данного пособия и условия, при невыполнении которых работником, может взыскиваться сумма данного пособия в полном объеме или частично (например, обязанность молодого педагога отработать не менее трех лет в ОУ, в противном случае возможно удержание единовременного пособия в сумме пропорционально оставшемуся времени отработки и др.).

7.2.4. Заработная плата педагогических работников зависит от стоимости одного ученика-часа, количества обучаемых им детей, сложности предмета и наличия квалификационной категории педагога. В случае увеличения фонда оплаты труда педагогических работников автоматически увеличивается стоимость одного ученика-часа.

7.2.5. Заработная плата руководителей ОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, исчисленной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, компьютерных классов и т.д.), разработанным учредителем.

7.2.6. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10-20% ниже заработной платы директора.

7.2.7. Учебный план разрабатывается самостоятельно ОУ.

Максимальная учебная нагрузка для учащихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.

7.2.8. Размер месячного фонда оплаты труда работника ОУ, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже размеров оплаты труда, установленных для соответствующих категорий работников образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

7.3. Стороны в соответствии с требованиями законодательства предусматривают:

7.3.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании ч.2 ст.147 ТК РФ и в соответствии с коллективным договором между работниками и работодателем не менее 12 %.

7.3.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% в размере по сравнению с работой в нормальных условиях на основании ч.3 ст.154 ТК РФ и коллективного договора.

7.3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Инициировать внесения изменений в нормативные правовые акты Аромашевского района в части:

- выплаты единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста работникам: библиотекарям, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу;

- выплаты работникам ежемесячных доплат за почетные звания «Отличник народного просвещения (образования)», «Почетный работник...образования»;

- выплаты педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей;

- выплаты ежемесячной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам.

8.1.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

8.1.3. Рекомендовать главам муниципальных образований освобождающую материальную базу учреждений образования использовать, при возможности, после реконструкции под жилье работникам образования.

8.1.4. Рекомендовать образовательным организациям, с учетом финансовых возможностей, производить оплату длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с ч.5 п. 4 ст. 47 Закона «Об образовании в РФ» №273 ФЗ, в размере, предусмотренном коллективным договором.

8.1.5. Предусматривать в коллективных договорах отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно ст. 377 ТК РФ.

9. Охрана труда

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях, соблюдением норм и правил охраны труда работодателями и работниками.

9.1.2. Систематически обучать и осуществлять проверку знаний требований охраны труда руководителей образовательных организаций, председателей территориальных организаций Профсоюза и профсоюзных уполномоченных по охране труда по вопросам организации охраны труда.

9.1.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях президиума Аромашевской районной организации Профсоюза и аппаратных совещаниях Управления.

9.1.4. Рекомендовать органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, использование которых отражается в коллективных договорах или в соглашениях об охране труда.

9.2. Управление выделяет средства, согласно смете расходов, на охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, для проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в образовательных организациях, финансируемых из областного бюджета.

9.3. Аромашевская районная организация Профсоюза обеспечивает профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательных организациях.

9.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, коллективными договорами, соглашениями по охране труда, выполняет представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

9.5. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда профсоюзных организаций вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер вносить представления в Государственную инспекцию труда по Тюменской области о приостановке выполнения работ в данной образовательной организации до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9.6. Работодатель обязан:

9.6.1. Организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Заключать с медицинскими учреждениями договоры для проведения данных осмотров и своевременно предоставлять им списки работников согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2016 года № 302н.

9.6.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда в соответствии со списком, утвержденным Правительством РФ.

9.6.3. Проводить аттестацию рабочих мест и оценку условий труда в образовательных организациях экспертной комиссией, которая создается совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда образовательных организаций.

На основании заключения экспертной комиссии работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает конкретный размер доплат за неблагоприятные условия труда.

9.6.4. Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с выборным профсоюзным органом инструкций по охране труда для работников.

9.6.5. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.7. Работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет 20% из средств фонда социального страхования, выделяемых для

приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Аромашевской районной организации Профсоюза, и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

10.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в коллективном договоре, Соглашении.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать образовательные организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательной организации.

10.3. Стороны договорились, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав

и гарантий работников подлежат рассмотрению в недельный срок территориальными органами управления образованием, руководителями образовательных организаций и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

10.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.4.1. 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, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, организации, 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.

10.4.2. 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, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.5. Управление и Аромашевская районная организация Профсоюза рекомендуют:

10.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10.6. Управление и Аромашевская районная организация Профсоюза признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в том же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников образовательных организаций данной территории;

- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в образовательных организациях, предоставление льгот по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих организаций;

- предоставлять работнику отсрочку аттестации (конкурса) или продлевать срок действия квалификационной категории не менее чем на один год при возобновлении педагогической деятельности, если истек срок действия квалификационной категории (конкурсного замещения) в период выполнения выборных полномочий.

10.7. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители **согласовывают** с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

10.8. Управление:

10.8.1. Предоставляет аппарату Аромашевкой районной организации Профсоюза оборудованные мебелью и техническими средствами кабинеты.

10.8.2. Предоставляет Аромашевской районной организации Профсоюза для проведения пленумов, конференций зал заседаний, обеспечивает в этом зале работу системы усиления звука.

11. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, представителями Сторон - Отдела образования и Аромашевской районной организации Профсоюза.

11.2. Представители Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Отдела образования и Аромашевской районной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов управления образованием муниципальных образований и первичных организаций Профсоюза.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

