




Муниципальное образование
Оренбургский район

Глава МО Оренбургский район

В.Н.Шмарин
« 9 »  2017 г.

Оренбургская районная организация
профсоюза Оренбургской областной
общественной организации профсоюза
работников народного образования и
науки РФ

Председатель

В.В.Овсянникова
« 9 »  2017 г.



Управление образования
администрации муниципального
образования Оренбургский район

Начальник

М.В.Слабоспицкая
« 9 »  2017 г.



Районное соглашение

между муниципальным образованием Оренбургский район,
управлением образования администрации муниципального
образования Оренбургский район,
Оренбургской районной организации профсоюза
Оренбургской областной общественной организации профсоюза
работников народного образования и науки РФ

срок действия районного соглашения
с 01.01.2017 г. по 31.12.2019 г.

1. Общие положения

1.1. Районное соглашение между МО Оренбургский район, управлением образования администрации МО Оренбургский район, Оренбургской районной организацией профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, иных организаций, подведомственных управлению образования администрации МО Оренбургский район (далее – организации, образовательные организации).

1.2. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Оренбургского района в сфере образования на 2017 – 2019 годы. Текст Соглашения подготовлен в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области и Оренбургского района.

1.3. Положения Соглашения:

обязательны для организаций, на которые оно распространяется; применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники организаций, подведомственных управлению образования администрации МО Оренбургский район (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Оренбургской районной организации профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация профсоюза);

- работодатели в лице их полномочного представителя управления образования администрации МО Оренбургский район (далее – управление образования);

- МО Оренбургский район.

1.5 Целями Соглашения являются:

- создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций в сфере образования (далее соответственно – работники, организации);

- поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;

- сохранение установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;

- поддержание социальной стабильности в образовательных организациях Оренбургского района;

- развитие социального партнерства в сфере образования;

- развитие трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и содействие мотивации профсоюзного членства;

- развитие правовой культуры работников, представителей работодателей.

1.6 Основные понятия, употребляемые в настоящем Соглашении:

1) трудовое законодательство – законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, и районном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

3) образование Оренбургского района – совокупность органов управления образованием, организаций осуществляющих образовательную деятельность, финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение, иную деятельность в сфере образования, расположенных на территории Оренбургского района, объединенных общественными отношениями и обладающих общностью целей, задач, технологий для удовлетворения образовательных потребностей и интересов общества, граждан и организаций (далее – сфера образования);

4) трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

5) гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие);

6) отношения в сфере образования – совокупность общественных отношений, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

7) работники – физические лица, осуществляющие трудовую деятельность на основе трудовых договоров в организациях сферы образования по категориям персонала: административно-управленческий персонал; педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;

8) педагогические работники – физические лица, которые состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по должностям педагогических работников, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

9) работодатели – юридические лица, организации сферы образования, вступившие в трудовые отношения с работниками. Организации, в отношении

которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации МО Оренбургский район (далее – работодатели);

10) представители работодателя – руководители организаций или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

11) первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющих трудовую деятельность, как правило, в одной организации сферы образования (далее – первичные профсоюзные организации);

12) районная организация Профсоюза – Оренбургская районная организация профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников образования и науки РФ, действующая на территории муниципального образования Оренбургский район;

13) выборные органы Профсоюза:

- для первичных профсоюзных организаций – профсоюзный комитет (профком) первичных профсоюзных организаций;

- для районной организации Профсоюза – районный Совет Профсоюза;

14) коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

15) учебная нагрузка – объем выполняемой педагогическими работниками учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

16) совмещение профессий (должностей) – выполнение работником организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

17) совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору с тем же работодателем и (или) другого трудового договора с другим работодателем;

18) охрана труда – система сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия;

19) специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее – вредные и (или) опасные производственные факторы, вредные и (или) опасные условия труда) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов

(гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

1.7 Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности.

1.8 Стороны договорились, что действие настоящего Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Оренбургского района, первичные профсоюзные организации которые входят в Профсоюз, от имени и в интересах которых оно заключено, а также, на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Оренбургского района, делегировавших Профсоюзу право на его заключение, на органы муниципальной власти и органы местного самоуправления в сфере образования в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.9. Управление образования доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, районная профсоюзная организация – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте управления образования <http://www.56ouo32.ucoz.ru> и на сайте районной организации профсоюза <http://orenprofkom.ucoz.ru/> в двухнедельный срок после его подписания.

Для достижения целей Соглашения в соответствии с федеральным и региональным законодательством Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования на территории Оренбургского района

2.1. Стороны обязуются:

1) строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности;

2) взаимно предоставлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, а также информационные бюллетени и иные материалы;

3) обеспечивать участие представителей Сторон в работе руководящих коллегиальных органов, экспертных комиссий, районных совещаний, семинаров, конференций и других мероприятий;

4) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, содействовать проведению других конкурсов, спартакиад, турслетов, фестивалей художественной самодеятельности.

2.2. Стороны согласились, что локальные акты по вопросам оплаты труда, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в организациях разрабатываются и принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.3. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, установленных действующим законодательством и Соглашением;

2) обеспечивать полное и своевременное финансирование подведомственных организаций обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечению дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда;

3) соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством и Соглашением;

4) обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совета управления образования, других коллегиальных органов, экспертных комиссий, районных совещаний и мероприятий управления образования;

5) обеспечивать участие представителей районной организации профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направлять проекты нормативных правовых актов в районную организацию профсоюза для согласования.

6) содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении организаций, в том числе по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций в целом;

7) предоставлять районной организации Профсоюза по ее запросам информацию:

- о муниципальных программах Оренбургского района, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

- о численности работников и обучающихся, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению

численности (штата) работников организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах компетенции управления образования;

- по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и организаций;

- для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений в установленный Трудовым кодексом срок;

8) проводить с районной организацией Профсоюза рабочие консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Оренбургского района, другим социально значимым вопросам сферы образования.

2.4. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников организаций в вопросах:

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;

- предоставления льгот и компенсаций;

- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;

- обеспечения занятости;

- расторжения (прекращения) трудовых договоров;

2) способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам и другим категориям работников организаций;

3) принимать меры по:

- снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

- укреплению трудовой дисциплины;

- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;

- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Оренбургского района, педагогическими работниками – членами Профсоюза;

- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;

4) содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового

законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;

5) обращаться в федеральные, региональные, муниципальные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций;

6) участвовать в экспертизе проектов нормативных правовых актов Оренбургского района, затрагивающих права и законные интересы работников организаций, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования;

7) предоставлять в установленный Трудовым кодексом срок управлению образования, работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

8) представлять интересы организаций в администрации муниципального образования Оренбургский район, в администрациях муниципальных образований сельских поселений по вопросам финансирования из средств муниципальных бюджетов обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств организаций.

3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития работников сферы образования

3.1. Стороны исходят из того, что:

1) работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

предоставление педагогической или иной работы, учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам

других образовательных организаций, в том числе работникам муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

2) условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться;

3) работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами;

4) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

5) учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;
- количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;
- сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- обеспеченность организации педагогическими кадрами;

б) работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме,

соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;

7) установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника (путем проведения дополнительной тарификации работника) на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

8) временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

9) об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

10) при приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели руководствуются статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, установленным разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – квалификационные характеристики), несут работодатели;

11) управление образования ежегодно по согласованию с районной организацией Профсоюза представляет особо отличившихся работников к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, установленными законодательством;

12) развитие кадрового потенциала образовательных организаций осуществляется путем:

- целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов силами управления образования, работодателей и районной организации профсоюза;

- непрерывного профессионального развития;

- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;

- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;

- содействия занятости работников;

13) при реорганизации и (или) реструктуризации организаций, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодателям с учетом особенностей деятельности организаций необходимо использовать эффективные механизмы регулирования занятости и трудоустройства высвобождаемых работников с использованием программ содействия занятости населения ГКУ «Центр занятости населения города Оренбурга и Оренбургского района»;

14) вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, регулируются в порядке, установленном Трудовым кодексом;

15) критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (далее – постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99) и Соглашением. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

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

16) учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи:

- с сокращением численности или штата работников организации;

- с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

17) при заключении коллективных договоров предусматриваются разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и женщин, содержащие, в том числе положения по:

- социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях;

- социально-экономической поддержке молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им из средств образовательных организаций надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, нормативными правовыми актами Оренбургского района и локальными нормативными актами образовательных организаций;

- стимулированию труда молодых педагогов в течение первых трех лет работы в соответствии с рекомендациями (методическими рекомендациями) управления образования по установлению системы оплаты труда в образовательных организациях подведомственных управлению образования;

- недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;

- повышению квалификации педагогических работников - женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

18) согласно статье 70 Трудового кодекса испытание при приеме на работу лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию, не устанавливается.

3.2. Стороны договорились, что

1) в целях реализации политики управления образования и Профсоюза, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций являются:

а) проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в организациях;

б) поддержка социально-экономического характера:

- выделение средств на единовременную выплату молодым специалистам, впервые, после получения педагогического образования, принятым на работу в образовательные организации Оренбургского района,

- частичная оплата съемного жилья,

- в других формах, предусмотренных локальными нормативными актами организаций, нормативно-правовыми актами Оренбургского района,

региональным законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними или на условиях установления дополнительных дней отпуска, стимулирующих выплат, определяемых коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций;

г) развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

д) содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства;

е) организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;

ж) активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;

з) содействие проведению муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;

и) поддержка деятельности районного совета молодых педагогов.

3.3. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) обеспечивать условия для кадрового развития организаций, сферы образования, создание необходимых условий для профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях;

3) обеспечивать соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 в соответствии с Разъяснениями по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);

4) принимать меры по уменьшению нагрузки учителей, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей»);

5) принимать меры по сохранению количества рабочих мест (Отраслевое региональное соглашение между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы).

3.4. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, занятости и профессионального развития;

2) осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) проводить с управлением образования, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития организаций, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории МО Оренбургского района, в организациях;

4) своевременно сообщать управлению образования о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих в их разрешении участия управления образования;

5) оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о порядке обращения в ГКУ «Центр занятости населения города Оренбурга и Оренбургского района», условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих программах содействия занятости;

6) осуществлять обучение представителей работодателей – членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей выборных органов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

7) организовывать обучение в форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов Профсоюза, актива профсоюзных организаций, молодых специалистов организаций;

8) осуществлять подготовку сборников нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, организационно-методических и информационных материалов для членов Профсоюза и выборных профсоюзных органов, в том числе с использованием ресурсов системы «Интернет».

4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников организаций сферы образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

1) вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и региональными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами образовательных организаций;

2) в рамках реализации Соглашения в вопросах оплаты труда необходимо совместно выработать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;

- установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников (не ниже действующих окладов);

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

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов) не ниже 60%;

- показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов «эффективного контракта» в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;

- сохранению паритета среднего уровня оплаты труда педагогических работников в сфере образования и экономике Оренбургской области (статья 99 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- проведению совместного мониторинга систем оплаты труда в образовательных организациях по согласованным показателям, порядку и срокам, включая мониторинг размера заработной платы работников и соотношения оплаты труда руководителей организаций и оплаты труда работников;

3) в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда производится исходя из размера заработной платы, определённой на начало учебного года (по тарификации)

4) привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

5) ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет представитель работодателя;

б) за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных договорах;

7) при определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

8) работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо коллективным договором, трудовым договором;

- устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- сохраняют достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 1 января 2014 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные и (или) опасные условия труда, до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда;

9) переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей в группах для детей дошкольного возраста, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в лагерях дневного пребывания, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере;

конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором;

10) оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (элективного курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

11) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять ему на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и прохождения аттестации, но не более чем на шесть месяцев после выхода из указанного отпуска;

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

13) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками относятся к выплатам компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и

казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081);

14) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, применять следующие сроки изменения размера оплаты труда (установления оклада (должностного оклада) педагогическому работнику:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа,

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией,

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

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

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

15) молодому специалисту устанавливается доплата к должностному окладу, которая действует в течение первых трех лет работы в размере не менее 25% должностного оклада и не менее 30% должностного оклада молодым специалистам, закончившим образовательное учреждение с отличием (*к молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, впервые принятые на работу в образовательные учреждения Оренбургского района, приступившие к трудовой деятельности непосредственно, то есть не позднее трех месяцев после начала нового учебного года, после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования, а также работники, приступившие впервые к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в рядах Вооруженных Сил РФ*);

16) оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

17) при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

18) в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации в состав комиссии по распределению выплат в целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат.

19) рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст.139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников;

при любом режиме работы расчет среднего дневного заработка для оплаты отпусков исчисляется за любые 3 календарных месяца (подряд) путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (*При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно)*);

начисление отпускных работникам образовательных организаций производится из расчета за три месяца по заявлению работника;

4.2. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных федеральным и областным законодательством;

2) содействовать участию выборных органов профсоюзных организаций в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда;

3) содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений образовательными организациями районной организации профсоюза безналичным путем, бесплатно, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами Профсоюза, при наличии их письменного заявления;

4.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) в установленном порядке обращаться в администрацию МО Оренбургский район, управление образования по вопросам:

- установления рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций в сфере образования;

- осуществления в соответствии с условиями трудовых договоров на принципах «эффективного контракта» компенсационных выплат работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, отнесенным к компенсационным выплатам: за проверку письменных работ, за заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками;

- единовременных денежных выплат педагогическим работникам – молодым специалистам;

- осуществления мероприятий по охране труда;

- профессиональной гигиенической подготовки (санминимум);

- бесплатного прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обучения без отрыва от профессиональной деятельности, предусмотренной трудовым договором;

- повышения окладов (должностных окладов) педагогическим работникам при установлении квалификационной категории по результатам аттестации;

2) участвовать в совместной работе с управлением образования по выработке рекомендаций (методических рекомендаций) по вопросам оплаты труда образовательных организаций;

3) участвовать через своих представителей (председателей комитетов первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно статье 53 Трудового кодекса;

4) осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами;

5) представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению при разрешении трудовых споров (по оплате труда) с работодателями в суде.

5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников организаций сферы образования

5.1. Стороны исходят из того, что:

1) продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов и закрепляется в трудовых договорах, коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда;

продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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»;

продолжительность рабочего времени женщин, работающих в сельской местности, составляет 36-часовую рабочую неделю на основании постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г №298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» *(При этом заработная плата выплачивается, что и при полной продолжительности еженедельной работы)*;

2) разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях производить в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

3) периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени;

педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы;

другая часть педагогической работы, регламентируется пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая

2016 г. № 536) (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время);

другая часть педагогической работы регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка (организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся);

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в организации (концерты, конкурсы, состязания, спортивные соревнования, экскурсии, вечера и другие формы учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ));

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи;

- вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в

пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

при составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4) привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 Трудового кодекса;

5) составление расписания занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей, с тем чтобы не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для учителей не являются рабочим временем (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

б) право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей»;

7) предоставление работодателем ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации;

по заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок согласно статье 124 Трудового кодекса;

8) предоставление отпусков работникам организаций, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков;

10) при предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере;

11) работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116 – 119 Трудового кодекса;

перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий;

12) работодатели предоставляют отдельным категориям работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

а) заведующему библиотекой, библиотекарю за работу с фондом литературы, превышающим нормативы и за формирование электронных баз данных - 14 календарных дней.

б) руководителям опорных методических кабинетов - 9 календарных дней;

руководителям районных методических объединений - 5 календарных дней;

руководителям школьных методических объединений (предметных кафедр) - 3 календарных дня;

дополнительные дни отпуска предоставляются по согласованию с МКУ «ИМЦ РУО» за регулярность и качество проведения методических объединений;

в) руководителям команд образовательных организаций, участвующих в пятидневных военно-полевых сборах для юношей 10 классов - 3 календарных дня;

г) работникам вспомогательного персонала: уборщику служебного помещения; младшему воспитателю, помощнику воспитателя; шеф-повару, повару, помощнику повара, кухонному работнику (рабочему); подсобному работнику; лаборанту; машинисту по стирке белья (прачке), дворнику - за содержание помещений (территории) в соответствии с санитарными правилами и нормами (СанПиН 2.4.5.24-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования»; СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологического требования к условиям и организации обучения в общеобразовательном учреждении»; СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» и при отсутствии замечаний к работнику, к образовательной организации со стороны общественного контроля (управление образования, Совет родителей, санитарно-эпидемиологические комиссии) - 7 календарных дней.

13) образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску:

- 6 дней - за лучшие результаты труда;

- 5 дней – за работу в истекшем году без больничного листа;

14) работодатель предоставляет кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, при наличии уважительных причин в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника, детей работника - 3 рабочих дня;

- смерть детей, супруга, родителей – 3 рабочих дня;

- проводы детей в армию – 3 рабочих дня.

16) образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (*Условия*

предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре);

17) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях;

работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса;

18) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

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

20) руководители образовательных организаций и первичные организации профсоюза устанавливают в коллективном договоре продолжительность длительного отпуска (сроком до одного года) педагогических работников, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644);

5.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха согласились:

- обязать руководителей образовательных организаций и профсоюзные комитеты проводить предварительную тарификацию работников образовательных организаций не позднее 1 апреля каждого года.

- обязать руководителей образовательных организаций и профсоюзные комитеты проводить окончательную тарификацию работников образовательных организаций не позднее 15 августа каждого года.

Тарификационный лист должен быть подписан руководителем образовательной организации и председателем профкома.

6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда в организациях сферы образования

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности организаций, Сторон Соглашения.

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками;

2) обобщать государственную отчетность по формам федерального статистического наблюдения:

- № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденной приказом Федеральной службы статистики от 3 августа 2015 года № 357;

- № 7 (травматизм) «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 19 июня 2013 года № 216;

3) информировать районную организацию профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников в организациях в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

4) содействовать:

- участию выборных профсоюзных органов в работе комиссий по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

- включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда в организациях представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

5) способствовать деятельности работодателей в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 года № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» в целях выполнения требований законодательства по вопросам:

- охраны труда;

- специальной оценки условий труда;

- обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

- выделения финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по вопросам охраны труда, на медицинские осмотры работников в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций;

б) содействовать использованию организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по проведению предупредительных мер, направленных на сокращение производственного травматизма, возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»;

7) обеспечивать в соответствии со статьями 212, 213, 214, 219 Трудового кодекса, статьей 36 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» проведение подведомственными организациями за счет средств работодателей:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2012 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229;

8) содействовать:

- беспрепятственному допуску в организации представителей выборных профсоюзных органов в целях проведения проверок по условиям охраны труда в организациях, защиты работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;

- предоставлению работодателями уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда, членам комиссий организаций по охране труда

условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю), возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организациях.

- направлению работодателями в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса представителей работодателей, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка;

содействовать проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

9) содействовать созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников более 50 человек.

10) рекомендовать работодателям предоставлять 6 календарных дней оплачиваемого дополнительного отпуска уполномоченным от профсоюза по охране труда, выполняющим данную работу на общественных началах.

6.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) добиваться включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях подведомственных управлению образования;

конкретные размеры средств на указанные цели определяются коллективными договорами и уточняются в соглашениях об охране труда, являющимся приложением к коллективным договорам;

2) способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда;

3) организовать проведение и ежегодное подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»;

4) содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда профсоюзных организаций, выданных представителям работодателя, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников;

5) координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по охране труда, по контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать первичные профсоюзные организации необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях;

6) организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

7) обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки

работы в организации либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда.

8) инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в организациях;

9) оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;

10) осуществлять контроль состояния условий охраны труда и выполнения организациями обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам организаций сферы образования

7.1. Стороны исходят из того, что:

1) педагогические работники организаций имеют особый статус, включающий в себя, права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены законодательством Российской Федерации и Оренбургской области, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;

2) в порядке, установленном законодательством Оренбургской области и нормативно правовыми актами Оренбургского района, педагогические работники пользуются правом на:

- возмещение расходов, в виде денежного эквивалента, связанных с предоставлением компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения проживающие в сельской местности на территории Оренбургского района, в том числе пенсионеры, проживающих на территории Оренбургского района, уволенные в связи с выходом на пенсию из государственных и муниципальных образовательных организаций, а также в образовательных организациях, располагавшихся на территориях союзных республик в составе Союза ССР, находившихся на 1 декабря 1990 года в

ведении органов государственного управления этих республик, имеющие стаж трудовой деятельности в образовательных организациях расположенных в сельской местности, не менее 10 лет и имевшие право на меры социальной поддержки на момент увольнения в связи с выходом на пенсию;

- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств районного бюджета в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Оренбургского района.

3) работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

в период нахождения работника на курсах профессиональной подготовки и переподготовки производят возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) работодатели выплачивают единовременное пособие работникам по достижению работником пенсионного возраста (женщины - 55 лет; мужчины – 60 лет) в размере оклада за счет средств работодателя.

7.2. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) вести переговоры с администрацией муниципального образования Оренбургский район, с управлением образования, уполномоченными организациями в целях сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот по:

- возмещению расходов по оплате занимаемой площади жилого помещения, отопления, освещения в сельских поселениях;

- социально-экономической поддержке педагогических работников – молодых специалистов;

- бесплатному проведению профилактических медицинских осмотров работников;

- планированию ежегодных мероприятий по организации летнего отдыха детей работников организаций, особо нуждающихся в социальной поддержке;

- по улучшению жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с участием их в региональных и районных социальных программах по приобретению и строительству жилья.

8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) права и гарантии деятельности районной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуется с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения и иных соглашений, устава организации, коллективного договора;

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

- принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- соблюдать в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса гарантии, предоставленные действующим законодательством, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

- способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств);

3) управление образования безвозмездно предоставляет районной организации профсоюза независимо от численности работников в организации:

- помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы и проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивает охрану и уборку предоставляемых помещений;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ к электронной почте, ИТС «Интернет»;

- транспортные средства (для выезда в организации подведомственные управлению образования);

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности районной организации профсоюза;

4) в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса работодателям необходимо безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников в организации:

- помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ к электронной почте, ИТС «Интернет». При наличии в организации официального сайта в ИТС «Интернет» предоставлять возможность выборному профсоюзному органу для создания информационного ресурса первичной профсоюзной организации;

- транспортные средства (для выезда в районную организацию профсоюза и другие образовательные организации);

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

5) не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав;

управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач;

б) работодателям необходимо предоставлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

7) необходимо содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

8) работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при формировании резерва руководящих кадров образовательных организаций; при наличии финансовых возможностей председателям профкомов могут быть установлены доплаты из средств соответствующих бюджетов, что фиксируется в коллективных договорах;

9) члены выборных профсоюзных органов организаций, уполномоченные (доверенные) лица Профсоюза по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организациях совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от

основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы.;

стороны согласились распространять это положение на работников организаций, являющихся членами Центрального Совета Профсоюза, Обкома Профсоюза – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, регионального, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней;

10) не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания):

- без предварительного согласия выборного профсоюзного органа организации, те работники организации, которые входят в состав выборного профсоюзного органа организации;

- без предварительного согласия районной организации профсоюза, те работники организации, которые являются председателями выборных профсоюзных органов;

- без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, те работники организации, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов организаций;

11) перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

12) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения);

13) стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников;

14) председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней;

заместителям председателя предоставляется до 5 дней дополнительного отпуска, по ходатайству председателя перед работодателем;

8.2. Стороны договорились содействовать:

- созданию профсоюзных организаций в тех образовательных организациях, где профсоюзные организации отсутствуют;

- заключению коллективных договоров с работодателями в организациях сферы образования.

9. Обязательства МО Оренбургский район

МО Оренбургский район принимает на себя обязательства:

- всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения;
- ежегодно выделять средства, необходимые для частичной оплаты съемного жилья педагогическим работникам (из расчета 2 000 рублей ежемесячно) и проезда педагогическим работникам, приезжающим на работу из других населенных пунктов, в порядке, определяемом дополнительным соглашением;
- выделять средства на выплату молодым специалистам, впервые принятыми на работу в образовательные организации Оренбургского района, после получения педагогического образования в размере 1 000 рублей каждому, ежемесячно в течение последующих трех лет, в порядке определяемым дополнительным соглашением.

10. Контроль выполнения Сторонами Соглашения. Ответственность Сторон. Заключительные положения

10.1. Стороны исходят из того, что:

1) контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими государственными органами, осуществляющими функции в сфере труда;

2) информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании управления образования и районной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, первичных профсоюзных организаций;

3) стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Соглашения;
- непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
- осуществление контроля за соблюдением условий Соглашения;
- нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия);

4) управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателей в деятельность соответствующих выборных профсоюзных органов;

5) соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15 сентября 2019 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

дополнительные общеобразовательные программы.

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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».

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной работы в неделю (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем

умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

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

Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы

	профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

Наименование соглашения: между муниципальным образованием Оренбургский район, управлением образования администрации муниципального образования Оренбургский район и Оренбургской районной организацией профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ							
Регистрационный	Срок действия	Номер регистрационного		Общее число	Число работающих в отрасли,		
1 от 24.01.2017	3 г.	1		2930	2930		
Стороны соглашения, представители							
От работников	Председатель Оренбургской районной организации профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ В.В.Овсянникова			От работодателей	Начальник управления образования администрации муниципального образования Оренбургский район М.В.Слабоспицкая		
Участник соглашения		Глава МО Оренбургский район В.Н.Шмарин					
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	36 час, для педработников					
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная	Порядок индексации	Оплата вынужденных простоев	Вознаграждение за выслугу	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными
	Отпуска	Минимальная продолжительность	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			На работах с вредными или опасными	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие		
		28 дн.		3 дн.	Доп. оплачиваемый отпуск в случае смерти близких р, 3 раб. дн к свадьбе самого работника, детей работника, 3 раб. дн,проводы детей в армию 3 раб. дн.5 дн. за работу в истекшем году без больничного листа,работникам вспомогательного персонала - 7 кал. дн. Доп. оплачиваемый отпуск 14 кал. Дн. Заведующему библиотекой,библиотекару,		
	Социальная поддержка	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболе	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Пенсионное обеспечение	Материальная помощь, другие виды пособий		
					единовременное пособие работникам пенсионного возраста жен.-55 муж.-60 лет в размере оклада		

Директор ГКУ "ЦЗН г.Оренбурга и Оренбургского р-на"



/М.Г.Кодяков/



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА ОРЕНБУРГА И
ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА»
(ГКУ «ЦЗН г. Оренбурга и
Оренбургского р-на»)
ул.Пушкинская, 14, г.Оренбург, 460000
тел. (3532) 77-22-27, факс (3532) 77-95-87
E-mail: orenburgczn@mail.ru

24.01.2017 г. № 133/01-07
На № _____ от _____

Главе МО Оренбургский район
В.Н.Шмарину

Начальнику Управления образо-
вания администрации муницип-
ального образования Оренбург-
ский район
М.В.Слабоспицкой

Председателю Оренбургской рай-
онной организации профсоюза на-
родного образования
В.В.Овсянниковой

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Оренбурга и Оренбургского района» сообщает, что отраслевое соглашение между муниципальным образованием Оренбургский район, управлением образования администрации муниципального образования Оренбургский район и Оренбургской районной организацией профсоюза Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ зарегистрировано 24 января 2017 года.

Регистрационный номер 1

Условия отраслевого соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта отраслевого соглашения на 1л. в 3 экз.

Директор Центра

М.Г. Кодяков

И.И.Кондаурова
77 61 79