**Трехстороннее территориальное отраслевое соглашение**

между муниципальным образованием «Ташлинский район» Оренбургской области, работниками учреждений образования в лице их представителя - Ташлинского районного Совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работодателями в лице их представителя - муниципального учреждения Управление образования администрации муниципального образования «Ташлинский район» Оренбургской области на 2018-2020 годы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От муниципального образования «Ташлинский район» Оренбургской области: Глава района\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.И.Сусликов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года | От работников учреждений образования: Председатель Ташлинской районной организации ООООП работников народного образования и науки РФ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.С. Вандышева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года |  От работодателей: Начальник МУ УО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.П.Щетинин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года |

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе по труду

ГУ ЦЗН Ташлинского района

(указать наименование органа)

Регистрационный номер от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 года

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.П.Шевченко

 (должность, Ф.И.О. подпись)

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее территориальное Соглашение /далее Соглашение/ заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым Региональным Соглашением между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в систему образования Ташлинского района.

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

1.2.Положения настоящего Соглашения обязательны для организаций системы образования района и должны быть учтены при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров /контрактов/ с работниками организаций системы образования района и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.Сторонами Соглашения являются:

- Муниципальное образование «Ташлинский район» (далее МО «Ташлинский район»);

- Работники организаций образования в лице их представителя - Ташлинского районного Совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ / далее Совет Профсоюза/

- Работодатели в лице их представителя – муниципального учреждения Управление образования администрации муниципального образования «Ташлинский район» Оренбургской области /далее МУ УО/.

Действие Соглашения в пределах компетенции МУ УО распространяется на всех работников организаций системы образования района, первичные профсоюзные организации, которые входят в районную организацию Профсоюза.

1.4.Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Районная профсоюзная организация, первичные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочных представителей работников организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2.Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников**,** установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.6. МУ УО доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Районная организация – до местных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения публикуется на сайте МУ УО  [tashla.orb.ru/](http://www.tashla.orb.ru/) и сайте в двухнедельный срок после его подписания.

1.7. Соглашение вступает в силу с 01.01.2016 года и действует по 31 декабря 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2018 года.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

1.9.Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Совета МУ УО и президиума районного Совета профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций.

**2.Обязательства сторон Соглашения и их представителей.**

2.1.Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, МУ УО и районная профсоюзная организация договорились:

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Федеральной целевой программы «Развития образования» на 2013-2020 годы и региональной государственной программы «Развитие системы образования оренбургской области» на 2014-2020 год.

2.1.3.Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. МУ УО:

2.2.1.Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными решением Совета депутатов Ташлинского района Оренбургской области.

2.2.2.Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3.Предоставляет районной профсоюзной организации информацию о соответствующих районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и /или/ влияющих на их социально-экономическое положение, а также согласовывает с районной профсоюзной организацией разработку и реализацию указанных программ.

2.2.4. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, обеспечивает участие представителей первичных профсоюзных организаций в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

2.2.5.Предоставлять районной профсоюзной организации по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности /штатов/ работников и другую необходимую информацию.

2.2.6. Предоставлять возможность представителям районной профсоюзной организации принимать участие в проводимых МУ УО совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

Районная организация:

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

2.3.2.Оказывает членам Профсоюза образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3.Содействовать повышению уровня жизни членов Проф­союза.

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

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

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

2.3.7.Проводить с участием специалиста по правовой работе районной профсоюз­ной организации экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих права и инте­ресы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, за­конодательства в области образования.

2.3.8.Осуществлять контроль соблюдения работодателями трудового законо­дательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

**3.Социальное партнерство.**

3.1.В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на местном уровне.

Создать на равноправной основе районную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки про­екта Соглашения и заключения, разработки и утверждения ежегодных планов меро­приятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля хода его выполнения.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и вы­полнению положений Соглашения. Состав Комиссии определяется сторонами.

3.1.3.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реа­лизации социально-экономической политики в отрасли, муниципальных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4.Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Согла­шения и его выполнением; предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5.Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.2. МУ УО обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Районной организации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Районной организации структурными подразделениями Минобразования для учета мнения Региональной организации и положений настоящего Соглашения;

3.2.3.Рекомендуют руководителям образовательных организаций, профсоюзных органов осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

Обязательства МУ УО.

3.2. При принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомст­венных нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Соглашения.

3.2.2.Заблаговре­менно направляет в районный Совет Профсоюза проекты правовых актов, вносимых на рассмотрение муниципального образования «Ташлинский район», правовых актов, затра­гивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы ра­ботников, принимает правовые акты по согласованию с районным советом профсоюза.

3.2.3.Содействовать осуществлению в образовательных учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной ин­формацией по этим вопросам.

3.2.4.Осуществлять регистрацию, систематический анализ, обобщение опыта за­ключенных коллективных договоров образовательных учреждений, подчиненных МУ УО, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в районе в целом.

3.2.5.Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных перегово­ров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

3.2.7. Обеспечивать право участия представителей работников в деятельности органов управления учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий сове­ты и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к дея­тельности учреждения в целом.

Обязательства   Профсоюза.

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

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

Стороны договорились совместно:

3.4. Проводить отраслевые конкурсы на звание «Учитель го­да» и другие.

3.4.1.Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Ин­тернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

3.4.2.Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально - экономи­ческого положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО/МОТ «О положении учителей» (в редакции 1996 года).

Стороны рекомендуют:

Образовательным организациям, профсоюзным организациям рекомендуется осу­ществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных право­вых актов, других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться районным Соглашени­ем, коллективными договорами.

**4. Трудовые отношения.**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2.Трудовые отношения между работником и  работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, районным отраслевым  Соглашением и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

4.1.3.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника  под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

4.1.4. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее, чем за два месяца.

**5.Оплата труда.**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда МУ УО и Районная организация исходят из того, что:

5.1.2.Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами, и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, Совета депутатов муниципального образования «Ташлинский район».

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

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждений (организаций), утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждений (организаций) регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений (организаций), преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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;

5.5.Образовательные организации (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению);

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

5.7.Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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;

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

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

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

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

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

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

Стороны рекомендуютобразовательным организациям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

-производить оплату труда педагогических работников 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);

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

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

-освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

-освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

Стороны признают, что:

5.10. В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам учреждений образования  выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 числа каждого месяца, и рекомендуют устанавливать в коллективных договорах конкретные сроки выплаты заработной платы.

 Стороны считают необходимым:

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

5.11.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда;

5.11.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

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

5.11.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.11.4.Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат 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).

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

повышению уровня оплаты труда работников; установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций.

5.13.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.

**6. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Рос­сийской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709);

 6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

 6.3.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны считают:

 6.7. Образовательное учреждение (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 определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи условия их предоставления.

 6.8. Работодатель в соответствии с имеющимися колдоговорами, уставами образовательных учреждений может предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;

- смерть детей, супруга- 3 рабочих дня;

6.9. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединя­ются к ежегодному основному отпуску:

1. дней - за лучшие результаты труда,

5 дней - за работу в истекшем году без больничного листа,

 7 дней – председателю первичной организации профсоюза за добросовестное исполнение общественных обязанностей.

 6.10. Администрация образовательной организации по согласованию с профсоюзом в по­рядке поощрения может предоставлять своим работникам оплачиваемые отпуска сверх ежегодного.

Стороны считают необходимым рекомендовать образовательным учреждениям и организациям профсоюза использовать порядок и условия предоставления длительного от­пуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, установленный законом РФ «Об образовании» или иными нормативными актами.

 Выплачивать единовременную выплату при выходе работника на пенсию, устанавливаемую совместным решением руководителя и комитета профсоюза и (или) закреплённую в коллективном договоре каждого образовательного учреждения.

**7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

 МУ УО:

7.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, по­вышения квалификации работников, оказывает эффективную помощь молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эф­фективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

7.1.3.Информирует районную профсоюзную организацию не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их чис­ле, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Районная Профсоюзная организация:

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

Стороны совместно:

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

7.3.2.Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

7.3.3.При проведении структурных преобразований не допускают массовых со­кращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

7.3.4.В целях достижения социального эффекта по результатам реализации на­правлений государственной политики развития образования принима­ют участие в разработке мер по:

* обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы об­разования;
* снижению текучести кадров в сфере образования;
* созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

Стороны договорились:

7.4.Считать критериями массового высвобождения работников уволь­нение 50 и более процентов работников учреждения в течение 30 календарных дней в учреждении и ликвидацию учреждения с численностью работающих 15 и более человек.

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

Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обяза­тельства по:

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

-определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и осо­бенностей деятельности учреждений;

-планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

-обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

-предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

-определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

-созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

МУ УО и районная профсоюзная организация признают необходимым сохранять:

-принцип добровольности прохождения аттестации педагогических работников на присвоение квалификационной категории;

МУ УО и районная профсоюзная организация признают необходимым:

7.9.1. Сохранять срок действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случаях:

-длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска до 1 года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании РФ»;

 -в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

7.9.2. Совершенствовать, по согласованию с профсоюзными органами, систему по­вышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации, оказы­вать методическую помощь при организации и проведении районных конкурсов педагогиче­ского мастерства ("Учитель года", "Лидер образования" и др.).

**8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что:

8.1.Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совмес­тительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим ра­ботникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, независимо от объема учебной нагрузки, в пе­риод

нахождения ихв ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

8.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федера­ции «Об образовании РФ», Федеральным законом самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, получен­ных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Россий­ской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и матери­альные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств может направляться на:

-премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию мероприятия по охране здоровья;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, ка­питальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оп­латы труда и предусматриваются в коллективном договоре.

**9. Условия и охрана труда**

МУ УО:

9.1.1.Инициирует принятие программы «Безопасность образовательной организации».

9.1.2.Принимает участие в разработке нормативно - технической и методической документации по охране труда и обеспечить ею подведомственные учреждения.

9.1.3.Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травма­тизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщает отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Совете МУ УО с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травма­тизма.

9.1.4. Информирует районную профсоюзную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств под­ведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе
затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опас­ных условиях труда.

9.1.5. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

9.1.6. Направляет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест.

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

9.1.7.Обеспечивают участие представителей районной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприя­тий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.8.Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов госу­дарственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок ус­ловий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессио­нальных заболеваний.

9.1.9.Привлекает представителей профсоюзных органов, уполномоченных от профсоюза по охране труда к участию в комиссиях по приемке законченного строительст­ва объектов учреждений.

9.1.10.Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивиду­альной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

9.1.11.Организует один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда.

Обязательства Районной профсоюзной организации:

10.1.Организует внедрение системы управления по реализации защитных функ­ций в сфере охраны труда.

10.2.Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченными от профсоюза по охране труда, организует их обучение.

10.3.Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Федеральным Законом 426 – ФЗ от 28.12.2013 г. "О специальной оценке условий труда", коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

10.4.Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения ра­ботников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

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

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

10.7. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования муниципальных образований, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных учреждений, организации контроля состояния безопасности образова­тельного процесса в образовательных учреждениях.

Стороны Соглашения

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

**11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.**

11.1. Права и гарантии деятельности районной профсоюзной организации, соответ­ствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Россий­ской Федерации, 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 Российской Федерации, Положе­нием об областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального со­глашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объе­динениями работодателей и Правительством России, Соглашением между правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсо­юзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных орга­низаций в учреждениях.
2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помеще­ние), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том чис­ле компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые норма­тивные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транс­портные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.
3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в по­сещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведе­ния и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим соци­ально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых рас­пространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в раз­мере, установленном коллективным договором, соглашением и представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

 Стороны признают

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

11.3.1.Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть под­вергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в уч­реждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с ви­новным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового до­говора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являют­ся, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совме­стных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с со­хранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, пре­дусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились

 распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных пере­говоров и заключению коллективных договоров, регионального, территориальных согла­шений, - не менее 7 рабочих дней.

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

Стороны признают

гарантии освобожденных профсоюзных работников, из­бранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в проф­союзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответст­вующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учрежде­ния его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работ­ником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше одного месяца.
2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатны­ми работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, дейст­вующих в учреждения, в соответствии с коллективным договором, соглашением.
3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присво­енной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в соста­ве выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификацион­ной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, из­биравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или со­вершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмот­рено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглаше­ния.
5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учрежде­ния и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при формиро­вании резерва руководящих кадров ОУ*.* При наличии финансовых возможностей предсе­дателям профкомов могут быть установлены доплаты в размере до 20% должностного оклада из средств фонда экономии заработной платы, над- тарифного фонда, что фиксируется в коллективных договорах.

 Стороны совместномогут принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

11.8. МУ УО принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

11.9. Предоставлять не освобожденному от основной занимаемой должности председателю профсоюзной организации 6 дней дополнительного оплачиваемого от­пуска - в каникулярное время (осенние, зимние, весенние каникулы), или по усмотрению руководителя учреждения (в удобное для него время).

**12. Обязательства районного совета Профсоюза.**

1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.
2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.
2. Организовывать оздоровление работников отрасли, в том числе

работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок.

1. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в со­ответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и настоящим Соглашением.
2. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и ее работников.
3. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Законодательного Собрания Оренбургской области и Совета депутатов муниципального образования Ташлинский район в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности ра­ботников и обучающихся.
4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

12.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

12.11.Принимать участие в финансировании спортивных и культмассовых мероприятий.

 12.12. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, полученную от властей всех уровней, органов управления образованием всех уровней и профсоюзов всей уровней.

 12.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзные организации образовательных учреждений, районную профсоюзную организацию по определенной договоренности представлять их индивидуальные интересы.

**13. Заключительные положения:**

13.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания;

13.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

Приложение 1

к территориальному соглашению между Управлением образования администрации муниципального образования «Ташлинский район» и Ташлинской районной организации Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы

**Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогической) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

**Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы**

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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 раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, 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 причинам.

**Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2

к территориальному соглашению между Управлением образования администрации муниципального образования «Ташлинский район» и Ташлинской районной организации Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы

**Рекомендации о закреплении в территориальных**

**соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате 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**

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

 - при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе если не истек срок действия квалификационной категории;

 - при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях (а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

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

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения;инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учительлогопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья;воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительнойработы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки ОО либо структурногоподразделения ОО, реализующегообщеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплиныСПО либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессиональногообразования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры);музыкальный руководитель; концертмейстер**.** |
| Преподаватель детскоймузыкальной, художественнойшколы, (школы искусств,культуры); концертмейстер | Учитель музыки ОО либо структурного подразделенияОО, реализующего общеобразовательную программу;преподаватель музыкальной дисциплины СПО либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания);преподаватель физкультуры (физвоспитания);инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания);инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель  |
| Преподаватель ОО начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) ОО либоструктурного подразделения, реализующегообщеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательногоучреждения либо структурногоподразделения, реализующегообщеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования структурного подразделения образовательногоучреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |