

Управление образования
администрации Чернушинского
муниципального района



Начальник управления образования
И.А. Бактиева

«21» июня 2016 г.

Чернушинская районная
территориальная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации



Председатель _____ Д.И. Леонтьев

«21» июня 2016 г.

Совет руководителей
образовательных учреждений
Чернушинского муниципального
района

Председатель
Гурмова Е.А. Буркова

«21» июня 2016 г.

СОГЛАСОВАНО :
Глава Чернушинского
муниципального района



Шестаков М.В. Шестаков

«21» июня 2016 г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ С О Г Л А Ш Е Н И Е

о сотрудничестве по обеспечению стабильной
деятельности учреждений образования, подведомственных управлению
образования, защите трудовых,
профессиональных, социально-экономических прав
и интересов работников на 2016-2018 годы.

Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ <u>109</u> " <u>21</u> " <u>06</u> 201 <u>6</u> г.
Подпись _____

г. Чернушка

1. Общие положения.

1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы (в дальнейшем – **Соглашение**) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Региональным отраслевым соглашением и Соглашением между профессиональными союзами, работодателями и администрацией Чернушинского муниципального района «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2015 – 2017 годы».

2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на муниципальном уровне социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений (организаций), входящих в муниципальную систему образования на территории Чернушинского муниципального района, обеспечения трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников.

3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

4. Сторонами Соглашения являются:

Чернушинская районная территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – **Профсоюз**) – от имени работников;

Управление образования администрации Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Управление образования**) – отраслевой орган администрации Чернушинского муниципального района;

Совет руководителей образовательных учреждений Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Совет руководителей**) – от имени представителей работодателей;

Глава Чернушинского муниципального района (по согласованию) – полномочный представитель администрации Чернушинского муниципального района.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действительно до заключения нового Соглашения в декабре 2018 г. Стороны вправе продлить действие Соглашения сроком до 3-х лет.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех государственных, муниципальных (автономных, бюджетных, казенных) образовательных учреждениях (организациях) Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Учреждения**).

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работников Учреждений, являющихся членами Профсоюза;
- профсоюзные организации всех уровней (Профсоюз, первичные профсоюзные организации Учреждений);
- Управление образования администрации Чернушинского муниципального района;
- МБОУ ДПОС «Межшкольный методический центр»;
- МКУ «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района».

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений настоящего Соглашения,

заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Внесенные сторонами изменения и дополнения в настоящее Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Комиссия**) (Приложение 1) и оформляются приложением к настоящему Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов Учреждений. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие независимо от Соглашения.

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

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают присутствие представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

13. Соглашение состоит из основного текста и 2 (двух) Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями.

1. Стороны договорились:

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. Безвозмездно предоставить Профсоюзу и его выборным профсоюзным органам (Председателю, Совету, Президиуму, Финансово-ревизионной комиссии, председателям первичных профсоюзных организаций и профсоюзам Учреждений – далее **Профком**) необходимые помещения для приема членов Профсоюза, проведения совещаний, конференций, собраний, хранения информации, соответствующие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, и средства связи –

телефон, доступ в информационно – телекоммуникационную сеть Интернет (ст.377 ТК РФ).

2.1.3. Работодатели предоставляют в бесплатное пользование Профсоюзу и его выборным профсоюзным органам здания, сооружения, помещения (актовые залы) и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры (спортивные залы), необходимые для организации отдыха, ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками, членами их семей и членами Профсоюза (ст.377 ТК РФ).

2.1.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.6. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

7. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров между представителями работодателя и Профсоюзом во всех Учреждениях Чернушинского муниципального района (добиваться 100% заключения коллективных договоров в Учреждениях).

8. Информировать о результатах выполнения Соглашения не реже одного раза в год.

2. Управление образования обязуется:

2.2.1. В соответствии со ст. 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать участие представителей Профсоюза (краевого, районного уровней):

в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников:

при разработке критериев и показателей оценки деятельности Учреждений, при формировании рейтинга Учреждений,

при разработке критериев и показателей эффективности работы Учреждений и их руководителей;

2. в комиссиях:

- аттестационной комиссии руководителей Учреждений;

- других комиссиях по регулированию социально – экономических и трудовых отношений работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Своевременно информирует Управление образования и руководителей Учреждений о назревающих трудовых конфликтах и принимает меры по их урегулированию.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. Совместно Стороны:

3.1.1. Осуществляют согласованную политику по реализации законов, иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования.

3.1.2. В установленном порядке, в пределах компетенций обращаются в органы государственной власти Пермского края для реализации следующих задач:

- доведения размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных указами Президента РФ параметров;

- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона от 12.03.2014 № 308-ПК - «Об образовании Пермского края»,

нормативно-правовыми актами Пермского края и Чернушинского муниципального района;

- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 01 июня 2010 года N 628-ПК «О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг (в редакции Закона Пермского края от 08.06.2015 N 486-ПК);

- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 1 апреля 2015 года № 461-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление»;

- обеспечения социальных гарантий (жилищного обеспечения, транспортного обеспечения учащихся и работников, обеспечения земель для строительства и сада-огорода, обеспечения коммуникациями: светом, газом, водой и других) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пермского края, с краевыми и районными программами развития отрасли образования.

3.2. Профсоюз совместно с Управлением социального заказа администрации Чернушинского муниципального района обязуется добиваться:

3.2.1. Недопущения уменьшения количества путевок на санаторно – курортное оздоровления работников Учреждений.

3.2.2 Увеличения средств, выделяемых на организацию оздоровительной кампании детей работников Учреждений.

3.3. Управление образования обязуется добиваться:

3.3.1. Максимального и полного обеспечения расходов из муниципального бюджета на финансирование образования.

3.3.2. Включения в расходы муниципального бюджета средств на улучшение условий и охрану труда в Учреждениях, в том числе и на:

- специальную оценку условий труда,

- обучение руководителей, специалистов служб охраны труда; членов комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов Учреждений;

- проведение обязательных медицинских осмотров.

3.3.3. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников Учреждения или, по его поручению, Профкома или Профсоюза, в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.3.5. При высвобождении помещений, пригодных для проживания, распределять жилые площади среди нуждающихся в жилье педагогических работников согласно очередности, созданной при Управлении образования.

3.4. Профком и работодатели:

3.4.1. Разрабатывают проекты положений в виде приложений к коллективному договору о стимулирующих, компенсационных выплатах, о размерах и порядке использования средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.4.2. Работодатели согласуют положения о стимулирующих, компенсационных выплатах, о размерах и порядке использования средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с Профкомом.

4. Оплата труда.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (базовой основной части), компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения, и стимулирующей части – выплаты за результаты и качество выполняемых работ. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

4.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников Учреждения.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

4.2.2.2. 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;

4.2.2.3. 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;

4.2.2.4. обеспечения повышения уровня заработной платы работников Учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.2.5. установления 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;

4.2.2.6. обеспечения и учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

4.2.2.7. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.2.2.8. 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);

4.2.2.9. 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 Учреждения.

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

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

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

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

4.3.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

4.3.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.4. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время.

4.5. 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:

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

4.5.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.5.3. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

4.6. 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 начисления заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня наступления такого права.

4.7. 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.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.9. 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, методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также выплаты от приносящей доход деятельности, устанавливаются комиссией Учреждения на основании соответствующего локального нормативного акта (Положения (ий)), утвержденного работодателем по согласованию с Профкомом.

4.11. В коллегиальные органы управления Учреждениями в обязательном порядке включается представитель Профкома.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии Учреждения по инициативе работодателя.

4.13. Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором Учреждения.

4.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за педагогическую работу в каникулярное время не производится.

4.15. Работодатель обязан своевременно оплатить отпуск работника (не позднее, чем за три дня до его начала). В противном случае время начала отпуска переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено коллективным договором между работником и работодателем.

4.16. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают направления деятельности, руководителем образовательного учреждения устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 – 2016 годы.

4.17. Руководитель на основании приказа обязан сохранить уровень оплаты труда педагогическим работникам по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

4.17.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

4.17.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

4.17.3. работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

4.17.4. закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);

4.17.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

4.17.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

4.17.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

4.18. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.19. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности выплачивается единовременное пособие на основании и условиях, оговоренных в коллективном договоре Учреждения.

4.20. Минимальная заработная плата в Учреждении устанавливается не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, утвержденного в Пермском крае.

4.21. Разработка в Учреждениях локальных и нормативных актов, связанных с оплатой труда, производится с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год».

4.22. Работодатели и Профсоюз:

4.22.1. В соответствии с законодательством совместно устанавливают работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда. Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда, и вносятся в коллективный договор.

4.23. Обязательства Управления образования:

4.23.1. Финансирование Учреждений образования осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Пермского края и Чернушинского муниципального района. Заработная плата работников в Учреждениях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

4.23.2. С целью соблюдения коллегиальности Управление образования вправе привлекать представителей Профсоюза при разработке Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных Учреждений, к процедурам введения муниципальной отраслевой модели эффективного контракта с руководителями образовательных Учреждений.

5. Гарантии обеспечения занятости работников.

5.1. Стороны приняли следующие обязательства:

5.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений образования и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

5.2. Управление образования, Профсоюз и Совет руководителей договорились:

5.2.1. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.2.2. Увольнение директоров и заведующих образовательных учреждений по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3.Обязательства Работодателей:

5.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

5.3.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

5.3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

5.3.3.1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

5.3.3.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.3.3.3. работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

5.3.3.4. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

5.3.3.5. неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза,

5.3.3.6. работникам, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет.

5.4.Работодатели и Профсоюз:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников учреждения образования в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решают совместно.

5.4.2. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком в письменной форме рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением заинтересованного работника на свое заседание.

6. Кадровая политика

6.1. Стороны совместно :

6.1.1. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его статуса.

6.1.2. Осуществляют мониторинг кадрового обеспечения Учреждений образования района (возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров по предметам (специальностям).

6.1.3. Осуществляют мониторинг использования финансовых средств и обеспеченности путевками работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

4. Разрабатывают мероприятия по привлечению и адаптации молодых специалистов путем расширения социальных и трудовых гарантий для этой категории работников в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального района», утвержденной постановлением главы Чернушинского муниципального района от 12.01.2015 № 1.

2. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников муниципальных Учреждений осуществляется в присутствии председателя Чернушинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, которого в обязательном порядке (с правом голоса) включают в муниципальную и отраслевую комиссию по распределению путевок.

3. Работодатели и Профсоюз:

1. Включают молодежь (до 35 лет) в комиссии по заключению коллективных переговоров и разрабатывают в коллективном договоре раздел «работа с молодежью».

6.4. Управление образования и работодатели:

6.4.1. Разрабатывают систему мер по повышению профессионального уровня, переподготовки и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.4.2. Содействуют проведению совместных мероприятий с Профсоюзом и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Пермского краевого союза организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф».

6.4.3. Победителям муниципального (районного) этапа конкурса «Учитель года» (первые места в номинациях) предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 рабочих дней для подготовки к участию в краевом этапе конкурса «Учитель года».

6.4.4. Работодатель производит оплату проезда, командировочных расходов (на проживание, питание) победителей муниципального этапа конкурса «Учитель года», ставших участниками краевого этапа конкурса «Учитель года».

6.4.5. Управление образования способствует предоставлению транспорта для подвоза победителей национального проекта «Образование» - лучших учителей и руководителей лучших общеобразовательных учреждений - на торжественную церемонию награждения в г. Перми.

6.4.6. Управление образования предоставляет транспорт для подвоза участников ежегодной краевой и зональной августовской педагогической конференции.

6.4.7. Управление образования рекомендует работодателям предусматривать возможность в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения денежную премию (при наличии экономии по фонду оплаты труда по Учреждению) в размере, определенном коллективным договором, при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», при награждении отраслевыми наградами (медалью К.Д. Ушинского, почетным званием «Почетный работник общего образования», Почетной грамотой и благодарностью Министерства образования). Пункт действует при условии обязательного его внесения в коллективный договор и в Положение об оплате труда Учреждения.

6.4.8. Управление образования и работодатели оказывают практическую помощь при погребении работников системы образования и находившихся на пенсии по старости работников муниципальных образовательных Учреждений.

6.5. Профсоюз:

6.5.1. Обращается к законодательной и исполнительной власти всех уровней по вопросам социальной защищенности педагогов, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

7. **Трудовые отношения.**

7.1. Управление образования, Профсоюз и работодатели договорились:

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

примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (consultantplus://offline/ref=0C4A1B82271334771DFA5E3BA5D6BC54524305F5357600B1A22B03EF804C0B0DCD2DF71B33100019133D) Приложение 3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

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

7.2. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в образовательных Учреждениях.

7.3. Работники образовательных Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

7.4. Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных Учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Руководители Учреждений, в случае ведения педагогической нагрузки, обязаны уведомить о ней Управление образования.

7.6. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

7.7. Работодатели:

7.7.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

7.8. Работодатели и Профсоюз договорились:

7.8.1. Руководитель Учреждения ставит в известность Профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров работников, членов профсоюза, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

8. Рабочее время и время отдыха.

1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха договорились:

1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

2. Работникам Учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей структурных подразделений, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

8.1.3. Перечень должностей работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день предусматривать в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

8.1.4. Вне графика отпусков работнику предоставлять отпуск при предъявлении путевки на санаторно – курортное лечение.

8.1.5. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года, согласно Приложению 2 к настоящему Соглашению.

8.1.6. Руководителям образовательных Учреждений может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.

8.1.7. Руководителям образовательных Учреждений предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.1.7.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 рабочих дней;

8.1.7.2. со своей свадьбой - до 3 рабочих дней;

8.1.7.3. с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;

8.1.7.4. с проводами сына в армию – 2 рабочих дня;

8.1.7.5. с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

8.1.7.6. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 рабочий день;

8.1.7.7. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня.

8.1.8. Руководителям Учреждений предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.1.8.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – до 7 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.3. с проводами сына в армию – от 2 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (по письменному заявлению);

8.1.8.5. с работой в сельской местности – 1 выходной день в месяц по письменному заявлению.

8.2. Управление образования разрабатывает Положение об оплате труда руководителей образовательных Учреждений.

8.3. Работодатели и Профсоюз договорились:

8.3.1. В тарификационную комиссию включаются представители профсоюзного органа. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель с учетом мнения профкома до ухода работников в отпуск.

8.3.2. Привлечение отдельных работников Учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.3.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска, допускается только с письменного согласия работника и Профкома.

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

8.3.5. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективным договором Учреждения.

8.3.6. Управление образования рекомендует работодателям предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.3.6.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 рабочих дней;

8.3.6.2. со своей свадьбой - до 3 рабочих дней;

8.3.6.3. с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;

8.3.6.4. с проводами сына в армию – 2 рабочих дня;

8.3.6.5. с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

8.3.6.6. с расширенным объемом работы при выполнении общественных поручений первичной профсоюзной организации (в том числе членам профкома) – до 5 рабочих дней;

8.3.6.7. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 рабочий день;

8.3.6.8. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня.

8.3.7. Руководители централизованной бухгалтерии, ММЦ и Учреждений предоставляют работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.3.7.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – до 7 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.3. с проходами сына в армию – от 2 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в течение календарного года (по письменному заявлению);

8.3.7.5. с работой в сельской местности – 1 выходной день в месяц по письменному заявлению.

8.4. Обязательства Работодателей:

8.4.1. Каникулярное время считать рабочим, если оно не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул. Учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8.4.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий **исключает** нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»). При наличии таких перерывов педагогическим работникам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором Учреждения образования. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

8.4.4. Предоставить дополнительно оплачиваемый отпуск председателям Профкомов – десять календарных дней в год за общественную работу (ст. 377 ТК РФ).

8.4.5. В соответствии со ст. 374 ТК РФ члены выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы (председатели первичных профсоюзных организаций, члены Совета Профсоюза, члены Президиума, члены и председатель финансово-ревизионной комиссии Чернушинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, члены Профсоюза), освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе совещаний, семинаров, собраний и на время краткосрочной учебы. При этом за работником сохраняется место работы и заработная плата. Командировочные расходы несет образовательное Учреждение, в котором работают члены выборных коллегиальных органов Профсоюза.

8.4.6. Предусматривать в коллективном договоре для педагогических работников (в том числе руководителей), при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при

стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременные выплаты.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

1. Стороны договорились:

1. При аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться нормативными документами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования Пермского края, Региональным отраслевым соглашением (Приложение 4).

2. Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профкомов и Профсоюза.

3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, обучения по профсоюзной деятельности за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. Управление образования включает в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального района» обеспечивает формирование средств для ежегодного награждения премией в количестве 15 человек в связи с вручением Почетной грамоты Управления образования (согласно Положению о Почетной грамоте Управления образования).

5. Управление образования ежемесячно с сентября по май предоставляет транспорт для педагогических работников, направляемых в г. Пермь для прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию.

6. Работодатели предусматривают объем средств, необходимых для проведения обязательных профилактических осмотров и диспансеризации работников, а также для подвоза работников из Учреждений, расположенных в сельской местности, к медицинским учреждениям для прохождения диспансеризации и обязательных профилактических осмотров.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых.

9.2.2. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

9.2.3. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством.

9.2.4. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.

9.2.5. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств бюджета Профкома и Профсоюза.

9.2.6. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых педагогов и Советам ветеранов педагогического труда.

10. Охрана труда.

10.1. Управление образования:

10.1.1. Контролирует выполнение требований Законодательства РФ по охране труда при осуществлении учебно-воспитательного процесса. Учитывает организацию системы управления охраной труда при лицензировании учебных заведений на образовательный вид деятельности.

10.1.2. Предоставляет Профсоюзу в конце календарного года информацию о состоянии травматизма работающих, обучающихся и воспитанников.

10.1.3. Создает условия по обеспечению подведомственных Учреждений методической литературой по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности в соответствии со ст.212.ТК РФ.

10.1.4. Организует обучение по охране труда руководителей Учреждений, внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда, других категорий работников образовательных Учреждений, в том числе через аккредитованные организации.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Обеспечивают финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст.226 ТК РФ и с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426 – ФЗ.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем Законодательства об охране труда.

10.3.2. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением Законодательства Российской Федерации об охране труда.

10.3.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

10.3.4. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, обучающихся и воспитанников.

10.3.5. Оказывает практическую и методическую помощь образовательным Учреждениям в организации и функционировании системы управления охраной труда, проведении специальной оценки условий труда.

10.3.6. Взаимодействует с Управлением образования в вопросах организации безопасности образовательного процесса, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также в проведении совместных семинаров, конкурсов, Дней охраны труда, других мероприятий.

10.4. Руководители образовательных Учреждений:

10.4.1. Проводят специальную оценку условий труда.

10.4.2. Осуществляют следующие виды компенсаций работникам за вредные и опасные условия труда: в соответствии с абз. 2 ст. 147 ТК РФ работникам устанавливается оплата труда в повышенном размере не менее 4% тарификационной ставки (оклада), дополнительный оплачиваемый календарный отпуск не менее 7 рабочих дней, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

10.4.3. Обеспечивают организацию охраны труда в Учреждении.

10.4.4. Разрабатывают и утверждают положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждениях по согласованию с Профкомом.

10.4.5. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда и организуют проверку его выполнения.

10.4.6. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» финансово обеспечивает предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в

пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Фонда социального страхования Российской Федерации на текущий финансовый год, на следующие мероприятия:

- а) проведение специальной оценки условий труда;
- б) реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- в) обучение по охране труда следующих категорий работников:
 - руководителей (в том числе руководителей структурных подразделений) государственных (муниципальных) учреждений;
 - руководителей и специалистов служб охраны труда Учреждений;
 - членов комитетов (комиссий) по охране труда;
 - уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- г) приобретение страхователями, осуществляющими пассажирские и грузовые перевозки, приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);
- д) приобретение работодателями (страхователями) аптечек для оказания первой помощи.

10.5.Профкомы образовательных Учреждений:

10.5.1. Участвуют в административно-общественном контроле за условиями и охраной труда работников.

10.5.2. Координируют работу уполномоченных по охране труда.

10.5.3. Участвуют в разработке Положения об организации охраны труда и обеспечению безопасности Учреждения.

10.5.4. Совместно с комиссией по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда» и соглашение по охране труда.

10.5.5. Принимают участие в проведении семинаров, конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.5.6. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

10.5.7. В случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности уполномоченный по охране труда вносит представление руководителю Учреждения и в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

11.1.Стороны признали необходимым:

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, соглашениями всех уровней, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Учреждения, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

11.1.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов администрации района и Управления образования при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полномочий и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально – экономические права и интересы работников Учреждений; проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам Учреждений.

11.2. Управление образования, работодатели и их представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности.

11.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкомов и Профсоюза и давать мотивированные ответы.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально – экономическим вопросам, жилищно – бытового обслуживания, обеспечения питанием работников Учреждения, условий их проживания в предоставляемом служебном жилье.

11.2.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. А также согласно ст. 377 ТК РФ ежемесячно перечислять на счета Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но написавших письменное заявление в связи с распространением на них действия коллективного договора, данного Соглашения, отраслевых соглашений.

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

11.3. Работодатели обязаны

11.3.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

11.3.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от Профкомов и Профсоюза на срок, определяемый соглашением сторон (ст. 39 ТК РФ).-

11.3.3. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения на основании заключенных договоров:

11.3.3.1. оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение (кабинет) и средства связи – телефон, доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет,

11.3.3.2. для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

11.3.3.3. для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.3.4. Предусматривать денежные средства за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на договорной основе с Профкомом.

11.3.5. Согласовывать с Профкомом (в том числе через приложения к коллективному договору):

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

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

- 11.3.5.3. составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения; график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
 - 11.3.5.4. форму расчетного листка;
 - 11.3.5.5. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
 - 11.3.5.6. формы профессиональной переподготовки;
 - 11.3.5.7. положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
 - 11.3.5.8. предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
 - 11.3.5.9. правила и инструкции по охране труда и др.
- 11.3.6. При заключении коллективных договоров в Учреждениях предусматривать и устанавливать в них надбавки председателям Профкомов в размере не ниже 20% должностного оклада (базовой основной части) (ст. 377 ТК РФ), уполномоченным по охране труда не менее 10% должностного оклада (базовой основной части заработной платы) в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

11.4. Управление образования:

11.4.1. Обязано рассмотреть заявление Профкома или Профсоюза о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в сроки, установленные законодательством.

11.5. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза, не освобожденных от производственной деятельности:

11.5.1. Работники не могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5.2. **Увольнение** по инициативе руководителей Учреждений лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей – с согласия Профсоюза; руководителя Профсоюза – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. Контроль и ответственность за исполнение Соглашения.

12.1. Управление образования и Совет руководителей доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, а Профсоюз – до сведения председателей Профкомов в течение 30 календарных дней со дня его подписания. Соглашение официально публикуется на сайтах Управления образования и Учреждений.

12.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию (Приложение 1), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию. Возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в пятнадцатидневный срок.

12.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение 1).

12.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования, Совета руководителей, Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и Профкомов Учреждений.

5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

6. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей Учреждений.

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

Приложение 1

к территориальному отраслевому Соглашению

о сотрудничестве по обеспечению стабильной

деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы.

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района на 2016-2018 гг.

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района (далее - Комиссия)

является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Чернушинского района, созданным сторонами, заключающими Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы (далее – Соглашение). Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными, краевыми законами, Соглашением, территориальным отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными и правовыми актами, действующими на территории Чернушинского муниципального района.

2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии.

1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. развитие системы социального партнерства;

2.1.2. согласование социально – экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Чернушинского муниципального района;

2.1.3. регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;

2.2.2. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

2.2.3. оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;

2.2.4. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевым соглашением;

2.2.5. обсуждение законопроектов, постановлений, решений, связанных с социально – трудовыми отношениями в сфере образования;

2.2.6. изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

2.2.7. согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

3. Права Комиссии.

1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

3.1.1. координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;

3.1.2. контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или приводящих к коллективным трудовым спорам;

3.1.3. запрашивать у Министерства образования Пермского края, Управления образования, работодателей, профсоюзных организаций информацию о коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района;

3.1.4. заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей Управления образования, руководителей учреждений образования и

профсоюзных организаций по выполнению заключенного Соглашения и соблюдения трудового законодательства;

3.1.5. получать информацию о социально – экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

3.1.6. решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

3.1.7. осуществлять контроль за выполнением своих решений;

3.1.8. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии.

1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

3. Работу комиссии организуют заместители председателей Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

4. По представлению председателя Комиссии или его заместителя утверждается секретарь Комиссии.

5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные, связанные с работой Комиссии, материалы.

6. Сопредседатели комиссии или их заместители:

4.6.1. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.6.2. председательствуют на заседаниях Комиссии;

4.6.3. утверждают состав рабочих групп;

4.6.4. подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

8. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

9. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

5. Срок полномочий Комиссии.

1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение 2

к территориальному отраслевому Соглашению

о сотрудничестве по обеспечению стабильной

деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Чернушинского муниципального района длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Управление образования.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

1. при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

2. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

3. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

4. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

5. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переездом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
 6. при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
 7. при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 8. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 9. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
 10. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.
 11. при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда.
7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
 8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.
 9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Управления образования.
 10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
 11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
 12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с

администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

1. Общие положения.

1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы (в дальнейшем – **Соглашение**) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Региональным отраслевым соглашением и Соглашением между профессиональными союзами, работодателями и администрацией Чернушинского муниципального района «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2015 – 2017 годы».

2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на муниципальном уровне социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений (организаций), входящих в муниципальную систему образования на территории Чернушинского муниципального района, обеспечения трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников.

3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

4. Сторонами Соглашения являются:

Чернушинская районная территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – **Профсоюз**) – от имени работников;

Управление образования администрации Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Управление образования**) – отраслевой орган администрации Чернушинского муниципального района;

Совет руководителей образовательных учреждений Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Совет руководителей**) – от имени представителей работодателей;

Глава Чернушинского муниципального района (по согласованию) – полномочный представитель администрации Чернушинского муниципального района.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действительно до заключения нового Соглашения в декабре 2018 г. Стороны вправе продлить действие Соглашения сроком до 3-х лет.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех государственных, муниципальных (автономных, бюджетных, казенных) образовательных учреждениях (организациях) Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Учреждения**).

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работников Учреждений, являющихся членами Профсоюза;

- профсоюзные организации всех уровней (Профсоюз, первичные профсоюзные организации Учреждений);
- Управление образования администрации Чернушинского муниципального района;
- МБОУ ДПОС «Межшкольный методический центр»;
- МКУ «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района».

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

Внесенные сторонами изменения и дополнения в настоящее Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района (в дальнейшем – **Комиссия**) (Приложение 1) и оформляются приложением к настоящему Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов Учреждений. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие независимо от Соглашения.

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

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают присутствие представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

13. Соглашение состоит из основного текста и 2 (двух) Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями.

1. Стороны договорились:

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. Безвозмездно предоставить Профсоюзу и его выборным профсоюзным органам (Председателю, Совету, Президиуму, Финансово-ревизионной комиссии, председателям первичных профсоюзных организаций и профсоюзам Учреждений – далее **Профком**) необходимые помещения для приема членов Профсоюза, проведения совещаний, конференций, собраний, хранения информации, соответствующие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, и средства связи – телефон, доступ в информационно – телекоммуникационную сеть Интернет (ст.377 ТК РФ).

2.1.3. Работодатели предоставляют в бесплатное пользование Профсоюзу и его выборным профсоюзным органам здания, сооружения, помещения (актовые залы) и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры (спортивные залы), необходимые для организации отдыха, ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками, членами их семей и членами Профсоюза (ст.377 ТК РФ).

2.1.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.6. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

7. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров между представителями работодателя и Профсоюзом во всех Учреждениях Чернушинского муниципального района (добиваться 100% заключения коллективных договоров в Учреждениях).

8. Информировать о результатах выполнения Соглашения не реже одного раза в год.

2. Управление образования обязуется:

2.2.1. В соответствии со ст. 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать участие представителей Профсоюза (краевого, районного уровней): в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников:

при разработке критериев и показателей оценки деятельности Учреждений, при формировании рейтинга Учреждений,

при разработке критериев и показателей эффективности работы Учреждений и их руководителей;

2. в комиссиях:

- аттестационной комиссии руководителей Учреждений;

- других комиссиях по регулированию социально – экономических и трудовых отношений работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Своевременно информирует Управление образования и руководителей Учреждений о назревающих трудовых конфликтах и принимает меры по их урегулированию.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. Совместно Стороны:

3.1.1. Осуществляют согласованную политику по реализации законов, иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования.

3.1.2. В установленном порядке, в пределах компетенций обращаются в органы государственной власти Пермского края для реализации следующих задач:

- доведения размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных указами Президента РФ параметров;
- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона от 12.03.2014 № 308-ПК - «Об образовании Пермского края», нормативно-правовыми актами Пермского края и Чернушинского муниципального района;
- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 01 июня 2010 года N 628-ПК «О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг (в редакции Закона Пермского края от 08.06.2015 N 486-ПК);
- обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 1 апреля 2015 года № 461-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление»;
- обеспечения социальных гарантий (жилищного обеспечения, транспортного обеспечения учащихся и работников, обеспечения земель для строительства и сада-огорода, обеспечения коммуникациями: светом, газом, водой и других) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пермского края, с краевыми и районными программами развития отрасли образования.

3.2. Профсоюз совместно с Управлением социального заказа администрации Чернушинского муниципального района обязуется добиваться:

3.2.1. Недопущения уменьшения количества путевок на санаторно – курортное оздоровления работников Учреждений.

3.2.2 Увеличения средств, выделяемых на организацию оздоровительной кампании детей работников Учреждений.

3.3. Управление образования обязуется добиваться:

3.3.1. Максимального и полного обеспечения расходов из муниципального бюджета на финансирование образования.

3.3.2. Включения в расходы муниципального бюджета средств на улучшение условий и охрану труда в Учреждениях, в том числе и на:

- специальную оценку условий труда,
- обучение руководителей, специалистов служб охраны труда; членов комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов Учреждений;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

3.3.3. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников Учреждения или, по его поручению, Профкома или Профсоюза, в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.3.5. При высвобождении помещений, пригодных для проживания, распределять жилые площади среди нуждающихся в жилье педагогических работников согласно очередности, созданной при Управлении образования.

3.4. Профком и работодатели:

3.4.1. Разрабатывают проекты положений в виде приложений к коллективному договору о стимулирующих, компенсационных выплатах, о размерах и порядке использования средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.4.2. Работодатели согласуют положения о стимулирующих, компенсационных выплатах, о размерах и порядке использования средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с Профкомом.

4. Оплата труда.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (базовой основной части), компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения, и стимулирующей части – выплаты за результаты и качество выполняемых работ. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

4.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников Учреждения.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

4.2.2.2. 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;

4.2.2.3. 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;

4.2.2.4. обеспечения повышения уровня заработной платы работников Учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.2.5. установления 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;

4.2.2.6. обеспечения и учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

4.2.2.7. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.2.2.8. 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);

4.2.2.9. 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 Учреждения.

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

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

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

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

4.3.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

4.3.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.4. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время.

4.5. 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:

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

4.5.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.5.3. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

4.6. 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 начисления заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня наступления такого права.

4.7. 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.

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

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

4.9. 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, методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также выплаты от приносящей доход деятельности, устанавливаются комиссией Учреждения на основании соответствующего локального нормативного акта (Положения (ий)), утвержденного работодателем по согласованию с Профкомом.

4.11. В коллегиальные органы управления Учреждениями в обязательном порядке включается представитель Профкома.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии Учреждения по инициативе работодателя.

4.13. Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором Учреждения.

4.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за педагогическую работу в каникулярное время не производится.

4.15. Работодатель обязан своевременно оплатить отпуск работника (не позднее, чем за три дня до его начала). В противном случае время начала отпуска переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено коллективным договором между работником и работодателем.

4.16. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают направления деятельности, руководителем образовательного учреждения устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 – 2016 годы.

4.17. Руководитель на основании приказа обязан сохранить уровень оплаты труда педагогическим работникам по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

4.17.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

4.17.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

4.17.3. работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

4.17.4. закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);

4.17.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

4.17.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

4.17.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

4.18. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.19. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности выплачивается единовременное пособие на основании и условиях, оговоренных в коллективном договоре Учреждения.

4.20. Минимальная заработная плата в Учреждении устанавливается не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, утвержденного в Пермском крае.

4.21. Разработка в Учреждениях локальных и нормативных актов, связанных с оплатой труда, производится с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год».

4.22. Работодатели и Профсоюз:

4.22.1. В соответствии с законодательством совместно устанавливают работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда. Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда, и вносятся в коллективный договор.

4.23. Обязательства Управления образования:

4.23.1. Финансирование Учреждений образования осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Пермского края и Чернушинского муниципального района. Заработная плата работников в Учреждениях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

4.23.2. С целью соблюдения коллегиальности Управление образования вправе привлекать представителей Профсоюза при разработке Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных Учреждений, к процедурам введения муниципальной отраслевой модели эффективного контракта с руководителями образовательных Учреждений.

5. Гарантии обеспечения занятости работников.

5.1. Стороны приняли следующие обязательства:

5.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений образования и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

5.2. Управление образования, Профсоюз и Совет руководителей договорились:

5.2.1. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.2.2. Увольнение директоров и заведующих образовательных учреждений по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3. Обязательства Работодателей:

5.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

5.3.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

5.3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

5.3.3.1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

5.3.3.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.3.3.3. работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

5.3.3.4. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

5.3.3.5. неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза,

5.3.3.6. работникам, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет.

5.4. Работодатели и Профсоюз:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников учреждения образования в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решают совместно.

5.4.2. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком в письменной форме рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением заинтересованного работника на свое заседание.

6. Кадровая политика

6.1. Стороны совместно :

6.1.1. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его статуса.

6.1.2. Осуществляют мониторинг кадрового обеспечения Учреждений образования района (возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров по предметам (специальностям).

6.1.3. Осуществляют мониторинг использования финансовых средств и обеспеченности путевками работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

4. Разрабатывают мероприятия по привлечению и адаптации молодых специалистов путем расширения социальных и трудовых гарантий для этой категории работников в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального района», утвержденной постановлением главы Чернушинского муниципального района от 12.01.2015 № 1.

2. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников муниципальных Учреждений осуществляется в присутствии председателя Чернушинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, которого в обязательном порядке (с правом голоса) включают в муниципальную и отраслевую комиссию по распределению путевок.

3. Работодатели и Профсоюз:

1. Включают молодежь (до 35 лет) в комиссии по заключению коллективных переговоров и разрабатывают в коллективном договоре раздел «работа с молодежью».

6.4. Управление образования и работодатели:

6.4.1. Разрабатывают систему мер по повышению профессионального уровня, переподготовки и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.4.2. Содействуют проведению совместных мероприятий с Профсоюзом и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Пермского краевого союза организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф».

6.4.3. Победителям муниципального (районного) этапа конкурса «Учитель года» (первые места в номинациях) предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 рабочих дней для подготовки к участию в краевом этапе конкурса «Учитель года».

6.4.4. Работодатель производит оплату проезда, командировочных расходов (на проживание, питание) победителей муниципального этапа конкурса «Учитель года», ставших участниками краевого этапа конкурса «Учитель года».

6.4.5. Управление образования способствует предоставлению транспорта для подвоза победителей национального проекта «Образование» - лучших учителей и руководителей лучших общеобразовательных учреждений - на торжественную церемонию награждения в г. Перми.

6.4.6. Управление образования предоставляет транспорт для подвоза участников ежегодной краевой и зональной августовской педагогической конференции.

6.4.7. Управление образования рекомендует работодателям предусматривать возможность в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения денежную премию (при наличии экономии по фонду оплаты труда по Учреждению) в размере, определенном коллективным договором, при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», при награждении отраслевыми наградами (медалью К.Д. Ушинского, почетным званием «Почетный работник общего образования», Почетной грамотой и благодарностью Министерства образования). Пункт действует при условии обязательного его внесения в коллективный договор и в Положение об оплате труда Учреждения.

6.4.8. Управление образования и работодатели оказывают практическую помощь при погребении работников системы образования и находившихся на пенсии по старости работников муниципальных образовательных Учреждений.

6.5. Профсоюз:

6.5.1. Обращается к законодательной и исполнительной власти всех уровней по вопросам социальной защищенности педагогов, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

7. Трудовые отношения.

7.1. Управление образования, Профсоюз и работодатели договорились:

7.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (consultantplus://offline/ref=0C4A1B82271334771DFA5E3BA5D6BC54524305F5357600B1A22B03EF804C0B0DCD2DF71B33100019133D) Приложение 3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

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

7.2. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в образовательных Учреждениях.

7.3. Работники образовательных Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

7.4. Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных Учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Руководители Учреждений, в случае ведения педагогической нагрузки, обязаны уведомить о ней Управление образования.

7.6. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

7.7. Работодатели:

7.7.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий

трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

7.8. Работодатели и Профсоюз договорились:

7.8.1. Руководитель Учреждения ставит в известность Профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров работников, членов профсоюза, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

8. Рабочее время и время отдыха.

1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха договорились:

1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

2. Работникам Учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей структурных подразделений, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

8.1.3. Перечень должностей работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день предусматривать в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

8.1.4. Вне графика отпусков работнику предоставлять отпуск при предъявлении путевки на санаторно – курортное лечение.

8.1.5. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года, согласно Приложению 2 к настоящему Соглашению.

8.1.6. Руководителям образовательных Учреждений может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.

8.1.7. Руководителям образовательных Учреждений предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.1.7.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 рабочих дней;

8.1.7.2. со своей свадьбой - до 3 рабочих дней;

8.1.7.3. с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;

8.1.7.4. с проводами сына в армию – 2 рабочих дня;

8.1.7.5. с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

8.1.7.6. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 рабочий день;

8.1.7.7. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня.

8.1.8. Руководителям Учреждений предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.1.8.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – до 7 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.3. с проводами сына в армию – от 2 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.8.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (по письменному заявлению);

8.1.8.5. с работой в сельской местности – 1 выходной день в месяц по письменному заявлению.

8.2. Управление образования разрабатывает Положение об оплате труда руководителей образовательных Учреждений.

8.3. Работодатели и Профсоюз договорились:

8.3.1. В тарификационную комиссию включаются представители профсоюзного органа. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель с учетом мнения профкома до ухода работников в отпуск.

8.3.2. Привлечение отдельных работников Учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.3.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска, допускается только с письменного согласия работника и Профкома.

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

8.3.5. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективным договором Учреждения.

8.3.6. Управление образования рекомендует работодателям предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.3.6.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 рабочих дней;

8.3.6.2. со своей свадьбой - до 3 рабочих дней;

8.3.6.3. с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;

8.3.6.4. с проводами сына в армию – 2 рабочих дня;

8.3.6.5. с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

8.3.6.6. с расширенным объемом работы при выполнении общественных поручений первичной профсоюзной организации (в том числе членам профкома) – до 5 рабочих дней;

8.3.6.7. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 рабочий день;

8.3.6.8. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня.

8.3.7. Руководители централизованной бухгалтерии, ММЦ и Учреждений предоставляют работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.3.7.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – до 7 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.3. с проводами сына в армию – от 2 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.3.7.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в течение календарного года (по письменному заявлению);

8.3.7.5. с работой в сельской местности – 1 выходной день в месяц по письменному заявлению.

8.4. Обязательства Работодателей:

8.4.1. Каникулярное время считать рабочим, если оно не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул. Учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8.4.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий **исключает** нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»). При наличии таких перерывов педагогическим работникам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором Учреждения образования. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

8.4.4. Предоставить дополнительно оплачиваемый отпуск председателям Профкомов – десять календарных дней в год за общественную работу (ст. 377 ТК РФ).

8.4.5. В соответствии со ст. 374 ТК РФ члены выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы (председатели первичных профсоюзных организаций, члены Совета Профсоюза, члены Президиума, члены и председатель финансово-ревизионной комиссии Чернушинской районной

территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, члены Профсоюза), освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе совещаний, семинаров, собраний и на время краткосрочной учебы. При этом за работником сохраняется место работы и заработная плата. Командировочные расходы несет образовательное Учреждение, в котором работают члены выборных коллегиальных органов Профсоюза.

8.4.6. Предусматривать в коллективном договоре для педагогических работников (в том числе руководителей), при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременные выплаты.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

1. Стороны договорились:

1. При аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться нормативными документами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования Пермского края, Региональным отраслевым соглашением (Приложение 4).

2. Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профкомов и Профсоюза.

3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, обучения по профсоюзной деятельности за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. Управление образования включает в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального района» обеспечивает формирование средств для ежегодного награждения премией в количестве 15 человек в связи с вручением Почетной грамоты Управления образования (согласно Положению о Почетной грамоте Управления образования).

5. Управление образования ежемесячно с сентября по май предоставляет транспорт для педагогических работников, направляемых в г. Пермь для прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию.

6. Работодатели предусматривают объем средств, необходимых для проведения обязательных профилактических осмотров и диспансеризации работников, а также для подвоза работников из Учреждений, расположенных в сельской местности, к медицинским учреждениям для прохождения диспансеризации и обязательных профилактических осмотров.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых.

9.2.2. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

9.2.3. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством.

9.2.4. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.

9.2.5. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств бюджета Профкома и Профсоюза.

9.2.6. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых педагогов и Советам ветеранов педагогического труда.

10. Охрана труда.

10.1. Управление образования:

10.1.1. Контролирует выполнение требований Законодательства РФ по охране труда при осуществлении учебно-воспитательного процесса. Учитывает организацию системы управления охраной труда при лицензировании учебных заведений на образовательный вид деятельности.

10.1.2. Предоставляет Профсоюзу в конце календарного года информацию о состоянии травматизма работающих, обучающихся и воспитанников.

10.1.3. Создает условия по обеспечению подведомственных Учреждений методической литературой по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности в соответствии со ст.212.ТК РФ.

10.1.4. Организует обучение по охране труда руководителей Учреждений, внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда, других категорий работников образовательных Учреждений, в том числе через аккредитованные организации.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Обеспечивают финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст.226 ТК РФ и с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426 – ФЗ.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем Законодательства об охране труда.

10.3.2. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением Законодательства Российской Федерации об охране труда.

10.3.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

10.3.4. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, обучающихся и воспитанников.

10.3.5. Оказывает практическую и методическую помощь образовательным Учреждениям в организации и функционировании системы управления охраной труда, проведении специальной оценки условий труда.

10.3.6. Взаимодействует с Управлением образования в вопросах организации безопасности образовательного процесса, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также в проведении совместных семинаров, конкурсов, Дней охраны труда, других мероприятий.

10.4. Руководители образовательных Учреждений:

10.4.1. Проводят специальную оценку условий труда.

10.4.2. Осуществляют следующие виды компенсаций работникам за вредные и опасные условия труда: в соответствии с абз. 2 ст. 147 ТК РФ работникам устанавливается оплата труда в повышенном размере не менее 4% тарификационной ставки (оклада), дополнительный оплачиваемый календарный отпуск не менее 7 рабочих дней, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

10.4.3. Обеспечивают организацию охраны труда в Учреждении.

10.4.4. Разрабатывают и утверждают положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждениях по согласованию с Профкомом.

10.4.5. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда и организуют проверку его выполнения.

10.4.6. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» финансово обеспечивает предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Фонда социального страхования Российской Федерации на текущий финансовый год, на следующие мероприятия:

- а) проведение специальной оценки условий труда;
- б) реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- в) обучение по охране труда следующих категорий работников:
 - руководителей (в том числе руководителей структурных подразделений) государственных (муниципальных) учреждений;
 - руководителей и специалистов служб охраны труда Учреждений;
 - членов комитетов (комиссий) по охране труда;
 - уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- г) приобретение страхователями, осуществляющими пассажирские и грузовые перевозки, приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);
- д) приобретение работодателями (страхователями) аптечек для оказания первой помощи.

10.5.Профкомы образовательных Учреждений:

10.5.1. Участвуют в административно-общественном контроле за условиями и охраной труда работников.

10.5.2. Координируют работу уполномоченных по охране труда.

10.5.3. Участвуют в разработке Положения об организации охраны труда и обеспечению безопасности Учреждения.

10.5.4. Совместно с комиссией по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда» и соглашение по охране труда.

10.5.5. Принимают участие в проведении семинаров, конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.5.6. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

10.5.7. В случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности уполномоченный по охране труда вносит представление руководителю Учреждения и в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

11.1.Стороны признали необходимым:

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, соглашениями всех уровней, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,

Уставом Учреждения, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

11.1.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов администрации района и Управления образования при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнении, предоставление друг другу полномочий и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально – экономические права и интересы работников Учреждений; проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам Учреждений.

11.2. Управление образования, работодатели и их представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности.

11.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкомов и Профсоюза и давать мотивированные ответы.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально – экономическим вопросам, жилищно – бытового обслуживания, обеспечения питанием работников Учреждения, условий их проживания в предоставляемом служебном жилье.

11.2.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. А также согласно ст. 377 ТК РФ ежемесячно перечислять на счета Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но написавших письменное заявление в связи с распространением на них действия коллективного договора, данного Соглашения, отраслевых соглашений.

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

11.3. Работодатели обязаны

11.3.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

11.3.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от Профкомов и Профсоюза на срок, определяемый соглашением сторон (ст. 39 ТК РФ).-

11.3.3. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения на основании заключенных договоров:

11.3.3.1. оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение (кабинет) и средства связи – телефон, доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет,

11.3.3.2. для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

11.3.3.3. для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.3.4. Предусматривать денежные средства за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на договорной основе с Профкомом.

11.3.5. Согласовывать с Профкомом (в том числе через приложения к коллективному договору):

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

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

11.3.5.3. составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения; график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

11.3.5.4. форму расчетного листка;

11.3.5.5. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

11.3.5.6. формы профессиональной переподготовки;

11.3.5.7. положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

11.3.5.8. предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

11.3.5.9. правила и инструкции по охране труда и др.

11.3.6. При заключении коллективных договоров в Учреждениях предусматривать и устанавливать в них надбавки председателям Профкомов в размере не ниже 20% должностного оклада (базовой основной части) (ст. 377 ТК РФ), уполномоченным по охране труда не менее 10% должностного оклада (базовой основной части заработной платы) в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

11.4. Управление образования:

11.4.1. Обязано рассмотреть заявление Профкома или Профсоюза о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в сроки, установленные законодательством.

11.5. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза, не освобожденных от производственной деятельности:

11.5.1. Работники не могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5.2. Увольнение по инициативе руководителей Учреждений лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей – с согласия Профсоюза; руководителя Профсоюза – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. Контроль и ответственность за исполнение Соглашения.

12.1. Управление образования и Совет руководителей доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, а Профсоюз – до сведения председателей Профкомов в течение 30 календарных дней со дня его подписания. Соглашение официально публикуется на сайтах Управления образования и Учреждений.

12.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию (Приложение 1), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию. Возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в пятнадцатидневный срок.

12.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение 1).

12.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования, Совета руководителей, Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и Профкомов Учреждений.

5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

6. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей Учреждений.

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

Приложение 1

к территориальному отраслевому Соглашению

о сотрудничестве по обеспечению стабильной

деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы.

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района на 2016-2018 гг.

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального района (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Чернушинского района, созданным сторонами, заключающими Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы (далее – Соглашение). Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными, краевыми законами, Соглашением, территориальным отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными и правовыми актами, действующими на территории Чернушинского муниципального района.

2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии.

1. Основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1. развитие системы социального партнерства;
- 2.1.2. согласование социально – экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Чернушинского муниципального района;
- 2.1.3. регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1. ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- 2.2.2. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 2.2.3. оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;
- 2.2.4. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевым соглашением;
- 2.2.5. обсуждение законопроектов, постановлений, решений, связанных с социально – трудовыми отношениями в сфере образования;
- 2.2.6. изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- 2.2.7. согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

3. Права Комиссии.

1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- 3.1.1. координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- 3.1.2. контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или приводящих к коллективным трудовым спорам;
- 3.1.3. запрашивать у Министерства образования Пермского края, Управления образования, работодателей, профсоюзных организаций информацию о коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района;
- 3.1.4. заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей Управления образования, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенного Соглашения и соблюдения трудового законодательства;
- 3.1.5. получать информацию о социально – экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 3.1.6. решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- 3.1.7. осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- 3.1.8. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии.

1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.
3. Работу комиссии организуют заместители председателей Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.
4. По представлению председателя Комиссии или его заместителя утверждается секретарь Комиссии.
5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные, связанные с работой Комиссии, материалы.
6. Сопредседатели комиссии или их заместители:
 - 4.6.1. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
 - 4.6.2. председательствуют на заседаниях Комиссии;
 - 4.6.3. утверждают состав рабочих групп;
 - 4.6.4. подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.
7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.
8. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.
9. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

5. Срок полномочий Комиссии.

1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение 2

к территориальному отраслевому Соглашению

о сотрудничестве по обеспечению стабильной

деятельности учреждений образования, подведомственных управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2016-2018 годы.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Чернушинского муниципального района длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Управление образования.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.
6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:
 1. при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

2. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 3. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
 4. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
 5. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переездом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
 6. при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
 7. при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 8. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 9. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
 10. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.
 11. при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.
7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
 8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.
 9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск директору

образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Управления образования.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.