**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**между отделом образования и по делам молодёжи администрации муниципального образования**

**«Медведевский муниципальный район»**

**Республики Марий Эл**

**и Медведевской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки**

**Российской Федерации**

ПОДПИСАНО СТОРОНАМИ:

От отдела образования и От работников:

по делам молодёжи:

Руководитель отдела Председатель районной

организации профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Дербенёва \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Павлов

М.П. М.П.

15 июня 2018 г. 15 июня 2018 г.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждениях образования Медведевского муниципального района и направленным на обеспечение их стабильной и эффективной деятельности.

1.2. Сторонами соглашения являются:

Отдел образования и по делам молодёжи администрации муниципального образования «Медведевский муниципальный район» Республики Марий Эл (в дальнейшем – Отдел образования и по делам молодёжи) в лице Н.Н. Дербенёвой – от имени органов местного самоуправления района;

Медведевская районная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Районная организация профсоюза) в лице В.Г. Павлова – от имени работников.

1.3. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего соглашения.

1.4. Средства, необходимые для реализации данного соглашения, закладываются ежегодно в муниципальный бюджет по разделу «Образование».

1.5. Стороны обязуются соблюдать условия соглашения, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, соглашением между администрацией, координационным советом организаций профсоюзов и объединением работодателей муниципального образования «Медведевский муниципальный район».

1.6. Ни одна из сторон, заключивших настоящее соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) 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, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

работников (в том числе совместителей) образовательных учреждений, отдела образования и по делам молодёжи, являющихся членами Профсоюза;

работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счёт райкома профсоюза денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (ст. 28, п. 4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций. Работодатели, принявшие решение о присоединении к соглашению, сообщают об этом сторонам, подписавшим соглашение.

1.9. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.10. Соглашение, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются Сторонами на уведомительную регистрацию в государственное казённое учреждение Республики Марий Эл «Центр занятости населения Медведевского района».

1.11. В случае если Стороны не заключат соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего Соглашения на срок до трёх лет.

1.12. Переговоры по заключению нового соглашения начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего соглашения.

Пересмотр обязательств настоящего соглашения не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим соглашением, нормы соглашения не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего соглашения в образовательных учреждениях и организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

1.13. По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящее соглашение необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего соглашения.

1.14. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт учреждения на срок не более трёх месяцев в течение года.

1.15. Стороны обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнёрства, всестороннее содействие. При этом настоящее соглашение рассматривается как основа для переговоров в образовательных учреждениях. Обязательства и гарантии, включённые в данное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников.

Установление дополнительных гарантий и льгот в коллективных договорах оплачивается за счёт собственных средств работодателя.

Условия коллективных договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами соглашения, коллективного договора или отдельных положений (норм) соглашения, реализуются положения настоящего соглашения.

1.16. Контроль за выполнением соглашения осуществляется комиссией из числа представителей участников соглашения. Комиссия регулярно в согласованные сроки, ноне реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения соглашения и информирует заинтересованные стороны и трудовые коллективы.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации соглашения и коллективных договоров решаются сторонами.

Ход реализации, итоги выполнения соглашения регулярно освещаются в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон.

1.17. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

1.18. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего соглашения и коллективных договоров со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждениях.

1.19. Текст соглашения должен быть размещён на сайтах отдела образования и по делам молодёжи и районной организации профсоюза.

1.20. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по соглашению, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.21. Стороны согласились в том, что районная организация профсоюза, её первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников образования и науки, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

**II. Обязательства в области экономики и управления образованием**

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников системы образования Медведевского муниципального района.

2.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов для всех видов и типов образовательных учреждений района.

2.3. Включению расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетных расходов.

2.4. Повышению заработной платы работников учреждений образования как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

2.5. Сокращению и устранению избыточной отчётности педагогических работников.

Стороны обязуются:

2.6. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам образовательных учреждений, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

2.7. Добиваться для муниципальных учреждений образования включения в расходную часть районного бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в учреждениях образования, оплату командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность.

2.8. Стороны рекомендуют работодателям при согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных учреждений, учитывать мнение коллектива или по его поручению профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников учреждений.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом на выплаты стимулирующего характера и социальные выплаты в соответствии с положением о направлениях расходов этих средств (сметой).

Из средств, получаемых образовательным учреждением от дополнительных платных услуг, педагогу гарантировать выплату в размере не менее 45% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

Допускается использование до 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

2.9. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

– заведующие складами;

– заместители руководителя по АХР;

– кассиры, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

– заведующие производством;

– заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;

– экспедиторы по перевозке грузов;

– работы по приёму от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу;

– работы по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, пищеблоках, гардеробах, по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в детских учреждениях, детских оздоровительных лагерях;

– работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже;

– работы по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, по их доставке (сопровождению) и выдаче (сдаче);

– работы по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Отдел образования и по делам молодежи обязуется:

2.10. Предоставлять работодателю по его запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

Информацию о размерах стимулирующего фонда  учреждения направлять  за подписью главного бухгалтера (по утверждённой форме) в образовательное учреждение в письменной форме.

Руководитель  образовательного учреждения  обязан  поместить указанный документ на информационный стенд,  а его копию направить руководителю выборного профсоюзного органа.

2.11. Предусматривать в фонде оплаты труда специальные средства для индивидуального обучения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

2.12. Количество классов в сельской школе (в том числе в малокомплектной), а также их наполняемость определять исходя из типовых положений об образовательных учреждениях, потребностей населения с учётом санитарных правил и норм.

2.13. Количество оплачиваемых учебных кабинетов устанавливать в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.14. Считать наполняемость классов и групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.15. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами учреждений.

2.16. Выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населённых пунктах на территории Республики Марий Эл, имеют право на получение единовременного пособия на хозяйственное обзаведение в размере шести должностных окладов в порядке, предусмотренном Правительством Республики Марий Эол, в пределах средств, предусмотренных законом Республики Марий Эл о республиканском бюджете Республики Марий Эл на очередной финансовый год и на плановый период.

В случае увольнения данного работника, проработавшего менее 1 года, по инициативе работника или по инициативе работодателя (при наличии виновного поведения работника) данное пособие возвращается организации, которая его выплатила, за исключением случая перехода работника на работу в иную образовательную организацию, расположенную в сельском населённом пункте на территории Республики Марий Эл.

2.17. Оказывать содействие в участии педагогических работников в районных и республиканских программах «Обеспечение жильём молодых семей», «Социальное развитие села» и др.

2.18. Своевременно оказывать социальную поддержку педагогическим работникам по оплате жилищно – коммунальных услуг в порядке и размерах, установленных законодательством РФ и Республики Марий Эл.

2.19. Выделять денежные средства на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в связи с высвобождением педагогических кадров в результате оптимизации сети образовательных учреждений.

Оказывать финансовую помощь при организации и проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и др. в пределах предусмотренных бюджетом денежных средств.

2.20. Своевременно обеспечивать учреждения образования муниципального подчинения топливно – энергетическими ресурсами.

2.21. Своевременно и в полном объёме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

2.22. Исполнять решения фонда социального страхования о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно – курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

2.23. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) с выдачей аванса в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.24. Разрешить оплату проездных билетов в городском транспорте работникам, проезжающим транзитом Йошкар – Олу в пределах средств, предусмотренных бюджетом.

2.25. Финансовые и материальные средства образовательного учреждения, закреплённые за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательного учреждения, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

**III. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились:

3.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально – трудовых отношений, трудовым законодательством,  законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда   
и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Положения об оплате, стимулировании труда работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, являются приложениями к коллективным договорам учреждений.

3.2. Принять меры по упорядочению структуры заработной платы работников, обеспечивающей путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников образования составляли не ниже 70 процентов.

Заработная плата работника зависит от занимаемой должности (профессии), сложности выполняемой работы, от нормы часов (продолжительности рабочего времени) за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), от типа, вида и места расположения учреждения (город, село), уровня квалификации работника, наличия государственных и (или) ведомственных наград, стажа работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами.

3.3. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

3.4. Обеспечить определённый трудовым законодательством порядок выплаты заработной платы в установленные коллективным договором сроки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы и всех видов начислений может производиться по выбору работника либо налично по месту работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник имеет право в установленном законом порядке поменять кредитную организацию, в которую работодатель должен перечислять заработную плату.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять учреждениям и их выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

3.8. Выдавать работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (приложение № 1).

3.9. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

3.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утверждённых учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам организаций может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании письменного заявления работника в соответствии с утверждённым в организации Положением.

3.11. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Устанавливается дополнительное вознаграждение из расчёта 1500 рублей за классное руководство в классе наполняемостью 25 и более человек для городской местности и 14 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью – с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

3.12. Молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объёме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад) по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения выплачивается заработная плата в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.13. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом повышение оплаты труда в течение первых трёх лет работы не менее чем на 50% от базовой ставки (оклада).

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчёт времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

3.14. Освобождать педагогических работников образовательных учреждений, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Республики Марий Эл, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу, размер и порядок выплаты которой устанавливается Республикой Марий Эл.

3.15. Гарантировать доплаты за неблагоприятные условия труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с вредными условиями труда, и они начисляются за время фактической занятости работников в таких условиях труда в соответствии с действующим законодательством (приложение №2).

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, до 12%, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4 – х месяцев из – за отсутствия соответствующей работы у работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом производить оплату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом Российской Федерации.

3.17. Рекомендовать работодателям за время нахождения в пути к месту работы и обратно по согласованию с выборным профсоюзным органом производить доплату в размере не менее 30 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если продолжительность времени нахождения в пути составляет более одного часа в одну сторону.

3.18. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.19. При временном замещении отсутствующих учителей производить также соответствующую оплату за проверку тетрадей и классное руководство.

3.20. Сверхурочная работа воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.21. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений при нормировании труда по согласованию с выборным профсоюзным органом использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчёта 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение;

для дворников из расчёта 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

3.22. Рекомендовать работодателям по согласованию с выборным профсоюзным органом производить доплату из расчёта 15% должностного оклада (ставки) руководителям стажировки на срок её проведения.

3.23. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Стороны рекомендуют по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливать педагогическим работникам повышенную оплату труда за работу в вечернее время в размере до 20% за каждый час работы с 18 до 22 часов.

3.24. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием или учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.25. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах.

В необходимых случаях райком профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ*.* В случае проведения забастовки выполняется минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях системы образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года №285 (приложение № 3).

Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти или в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере, что фиксируется в коллективных договорах.

3.26. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников образования района.

**IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим соглашением и коллективным договором.

4.2. Наименования должностей и профессий работников образовательных учреждений должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и в «Едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

4.3. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном образовательном учреждении.

4.4. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.5. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

4.6. В трудовом договоре оговаривается объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Работники образовательных учреждений, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

4.7. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим соглашением, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.8. Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы – комплекты, их наполняемость должны соответствовать [СанПиН 2.4.2.2821-10](consultantplus://offline/ref=EF284B6EF64E3C15A4B21E4A1E6C55046557B6FE4EAF5006A2E7D43B6FB6E958215531mEA8M). Создание классов – комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 – 11 (12) классов не допускается.

4.9. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, за исключением случаев, когда изменение осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

4.10. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.9. настоящего соглашения.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Тарификация учителей, обучающих на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

4.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

При увольнении руководителя образовательного учреждения по [п. 2 ч. 1 ст. 278](consultantplus://offline/ref=EF284B6EF64E3C15A4B21E4A1E6C55046656BEF644AF5006A2E7D43B6FB6E958215531EBD83Em2ACM) ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы учреждения, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если он согласен работать в новых условиях.

4.14. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

4.15. По представлению райкома профсоюза руководители, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются отделом образования и по делам молодёжи к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом.

4.16. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, положением об условиях оплаты труда, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.17. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя, режим работы учреждения, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

4.19. В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по скользящему графику.

4.20. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов возможна компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных положением о порядке установления доплат и надбавок.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.21. Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

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

4.23. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.24. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.25. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случаях превышения времени работы педагогу предоставляются отгулы или производится почасовая оплата труда в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Медведевского муниципального района. График работы в каникулы утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников за 3 дня до начала каникул.

В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.26. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью учётного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательного учреждения (месяц, квартал, полугодие, год). Учётный период для водителей, работающих по суммированному учёту рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учёт рабочего времени вводится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При учёте рабочего времени работников с суммированным учётом рабочего времени подсчёт часов для оплаты сверхурочной работы за учётный период производится в соответствии с Информацией о норме рабочего времени на соответствующий календарный год.

4.27. В список работников, которые могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в служебные командировки только с их письменного согласия, дополнительно включаются женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 7 лет.

4.28. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.29. Беременные женщины по согласованию с выборным профсоюзным органом и при предоставлении подтверждающего документа освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Женщинам по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

4.30. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, им предоставляется один свободный от уроков день в неделю, не нарушая учебного процесса.

По заявлению женщин им предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.31. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом и являющимися обязательными для исполнения работодателями и работниками. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей организации.

4.32. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, оформленного в письменной форме. При отзыве из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

4.34. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Зав. библиотекой, библиотекарь | 14 |
| Медицинские работники | 14 |
| Кочегар (истопник) на дровяном топливе | 7 – 14 |
| Заведующий канцелярией, секретарь, документовед, делопроизводитель, постоянно работающие на компьютерах, копировальных и множительных машинах | 7 – 14 |
| Повар | 7 – 14 |
| Рабочие (всех наименований) | 7 – 14 |
| Работа по очистке выгребных и помойных ям | 7 – 14 |
| Прачка | 7 – 14 |
| Прачка на стирке белья и спецодежды вручную | 14 |
| Работа по уборке санузлов | 7 – 14 |
| Хлораторщик | 14 |
| Сторож | 7 – 14 |

4.35. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, продолжительностью 3 – 14 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (приложение №4), а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.36. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять три оплачиваемых свободных дня в случае вступления в брак, смерти родителей, детей, супруги (а), дедушки, бабушки.

По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять в случае необходимости не более трёх оплачиваемых свободных дней для сдачи норм ГТО.

По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять за каждое дежурство в ДНД один оплачиваемый свободный день.

4.37. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

4.38. В дополнение ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставлять по письменному заявлению работников отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней по следующим причинам:

– бракосочетание детей;

– переезд на новое место жительства;

– проводы на службу в армию сына, брата.

4.39. Предоставлять сотрудникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

4.40. Работнику в случае болезни может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется.

4.41. Отпуск участникам войн, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, предоставлять в удобное для них время.

4.42. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения в счёт очередных отпусков.

4.43. Каждый педагогический работник не реже чем через **каждые** 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (приложение № 5). Отпуск может быть оплачен в размере, согласованным с выборным профсоюзным органом.

4.44. Отдельным педагогам по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть предоставлен длительный отпуск до 30 календарных дней с сохранением зарплаты для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

4.45. Не допускается принуждение работников к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

**V. Обеспечение занятости и переподготовки кадров**

Отдел образования и по делам молодёжи обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным профсоюзным органом.

Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации (реорганизации) образовательных учреждений, сокращения рабочих мест.

Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников.

5.2. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штатов с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

– 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

– 15% - в течение 60 календарных дней;

– 20% - в течение 90 календарных дней;

– увольнение одного процента общего числа работников образования района в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников в течение 30 календарных дней.

5.3. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

– ограничение или временное прекращение приёма новых работников;

– первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;

– использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

– перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;

– поэтапное высвобождение работников;

– заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;

– применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);

– обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон);

– развитие временной и сезонной занятости работников;

– другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

5.4. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (до одного дня в неделю) для поиска вариантов работы с сохранением заработной платы. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

5.5. Информировать районную организацию профсоюза не менее чем за три месяца о проектах решений отдела образования и по делам молодёжи, проектах решений администрации Медведевского муниципального района, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Проводить с районной организацией профсоюза консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования, определению порядка переподготовки работников.

5.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

– семейным – при наличии одного и более детей до 18 лет;

– одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;

– родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

– семейным – при наличии двух или более иждивенцев;

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

– работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

– работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, независимо от того, за чей счёт они обучаются;

– лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по любому основанию);

– проработавшим в учреждении свыше 15 лет;

– работники, имеющие почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды;

– при наличии супруга, имеющего статус безработного;

– председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченные профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет;

– молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет;

– имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении.

5.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения

– двух работников из одной семьи;

– работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца;

– впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

5.8. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

5.9. Оказывать содействие по трудоустройству безработных супругов, детей работников на вакантные места в учреждении в соответствии с их специальностью и квалификацией.

5.10. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.11. Оказывать высвобождаемым работникам по согласованию с выборным профсоюзным органом единовременную материальную помощь с учётом финансового положения семьи при наличии резерва фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с выборным профсоюзным органом может оказываться материальная помощь, а также сохраняться право пользоваться их детям детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками образовательного учрежденич до момента трудоустройства, но на срок не более одного года.

5.12. Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.13. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.14. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения или отдела образования и по делам молодежи.

5.16. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставляются только в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

**VI. Охрана труда**

Отдел образования и по делам молодёжи обязуется:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда.

Учитывать в нормативах финансирования образовательных учреждений затраты на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, оплату санитарных книжек, проведение медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при численности работников свыше 50 человек. Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель возлагает приказом функции специалиста на одного из работников учреждения с последующим направлением на обучение по охране труда.

В целях оптимизации бюджетных средств, контроля качества и полноты проведения обязательных медицинских осмотров работников требовать с медицинской организации составления заключительного акта и предоставления его в распоряжение работодателя.

6.3. Вести работу по возврату 20% сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

6.4. Проводить мониторинг условий и охраны труда, ежегодно представлять до 1 марта доклад «О состоянии условий и охраны труда в образовательных учреждениях района».

Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников, учащихся и воспитанников, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

6.5. Проверку всех образовательных учреждений к началу учебного года осуществлять комиссиями, в которые входят представители органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, МЧС, МВД, ФСБ, Роспотребнадзора, Ростехнадзора и Рособразования.

6.6. Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части ежегодных проверок состояния электрооборудования.

6.7. Требовать от подведомственных учреждений обеспечения работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приложения № 6 и № 7). Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.8. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждений образования при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них сокращается или прекращается в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работников в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.9. Обеспечивать качественную подготовку учреждений образования к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в школьных мастерских и спортивных залах, а при создании и реконструкции - в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ.

6.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.11. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

Стороны обеспечивают контроль за выполнением руководителями учреждений образования следующих обязательств:

6.12. Информировать принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такую информацию предоставлять по просьбе работника и в процессе его труда.

6.13. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным профсоюзным органом. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору.

6.14. Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.15. Организовать работу комиссии по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации. Решения комиссии являются обязательными для работодателя.

6.16. Обеспечить ведение административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения (руководителем, если нет заместителя);

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

6.17. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

6.18. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

6.19. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Наличие опасности фиксируется актом за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

6.21. Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

6.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, оказывать материальную помощь пострадавшим работникам.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.23. Немедленно сообщать в отдел образования и по делам молодежи о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

6.24. Разработать и утвердить с учётом мнения профкома инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы.

6.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

– обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;

– предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;

– проводить совместно с райкомом профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

6.26. Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Районная организация профсоюза:

6.27. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений, организует их обучениеи оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.28. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь профкомам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.29. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.30. Проводит разъяснительную работу по участию работодателей в декларировании деятельности организации по выполнению требований трудового законодательства для получения «Сертификата доверия работодателю».

6.31. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотров на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

6.32.  Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

6.33. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

**VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам учреждений образования оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Производить для работников образовательных учреждений транспортные услуги при наличии своей машины с оплатой только стоимости топлива, в особых случаях – бесплатно.

7.3. Предоставлять детям работников образования места в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях во внеочередном порядке.

7.4. Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

7.5. Вопросы предоставления работникам санаторно – курортных путёвок, приобретённых за счёт средств Правительства Республики Марий Эл, средств фонда социального страхования, решаются комиссией по распределению путёвок, созданной на паритетных началах из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа. Комиссия ведёт учёт нуждающихся в санаторно – курортном лечении и отдыхе, устанавливает очерёдность. При получении путёвок в бухгалтерию страхователя необходимо представить: заявление на имя руководителя организации, медицинскую справку и решение комиссии. Лицо, получившее путёвку, по возвращении из здравницы обязано сдать в бухгалтерию страхователя "Обратный талон к путёвке" или документ его заменяющий, о чём делается соответствующая запись в книге учёта путёвок.

Обеспечить гласность работы комиссии по распределению путёвок.

7.6. Предоставлять льготные санаторные путёвки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно – кишечном тракте.

7.7. Добиваться выделения в муниципальном бюджете средств для санаторно – курортного лечения и отдыха работников образования и их детей.

7.8. В отношении молодых специалистов стороны рекомендуют:

– содействовать самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

предоставлять председателю молодёжной организации (молодёжной комиссии) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодёжи;

* практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;
* предоставлять молодёжи возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения за счёт средств организации;
* осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
* при составлении расписания учебных занятий в условиях 6 – дневной рабочей недели высвобождать для молодых педагогов не менее одного свободного дня в неделю в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися;
* поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

– изыскивать возможность дополнительного финансирования в рамках реализации районной целевой программы «Обеспечение жильём молодых семей», содействовать приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;

* оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения срочной военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.

7.9. Работникам, увольняющимся впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается по согласованию с выборным профсоюзным органом единовременное материальное вознаграждение в размере базового оклада (должностного оклада). Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при планировании расходов на очередной финансовый год.

7.10. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления, перечислять страховые взносы в пенсионный фонд РФ.

7.11. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.12. Работодатель осуществляет при непосредственном участии выборных органов первичных профсоюзных организаций учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очерёдности на получение жилой площади, а также установление порядка распределения жилищного фонда учреждения при его наличии.

**VIII. Обязательства районной организации профсоюза**

Районная организация профсоюза обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателями по защите этих прав вплоть до организации коллективных действий (забастовок) в соответствии с законодательством.

8.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу районной администрацией, органами управления образованием, работодателями. Регулярно обеспечивать первичные профсоюзные организации материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья работников отрасли.

8.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

8.6. Проводить анализ поступающих в райком профсоюза жалоб и заявлений работающих по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения районной администрации, отдела образования и по делам молодёжи, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

8.7. Ежемесячно вести учёбу профактива.

8.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательных учреждений.

8.9. Осуществлять контроль:

– за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

– за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с выборным профсоюзным органом, выплатой заработной платы;

– за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;

– за своевременным проведением индексации заработной платы.

8.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.12. Направлять районной администрации, отделу образования и по делам молодёжи заявления о нарушении руководителями учреждений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.13. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.

Оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

8.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.15. Решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников образования и обеспечению их новогодними подарками.

8.16. Осуществлять контроль за состоянием занятости работников образования, за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.17. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

8.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, за предоставлением дополнительных социальных гарантий при проведении аттестации работников образования (приложение №8).

8.19. Осуществлять контроль:

– за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;

– за учётом и распределением жилья, за соблюдением жилищных прав работающих и интересов коллективов в целом;

8.20. Организовать работу уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, внештатных технических и правовых инспекторов труда, вести учёт результатов их деятельности.

8.21. Обеспечить участие выборных профсоюзных органов в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда, в специальной оценке условий труда.

8.22. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой райкомом профсоюза, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

8.23. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.24. Осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на охрану труда.

8.25. Осуществлять контроль за реализацией пенсионных прав работников, за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ, за представлением достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.26. В целях оказания помощи работникам образования продолжить деятельность фонда социальной защиты членов профсоюза. Совершенствовать практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

8.27. Содействовать системной работе районного совета молодых специалистов, оказывать помощь в работе советов (клубов), созданных в образовательных учреждениях.

Участвовать в создании и развитии в учреждениях института наставничества.

Проводить для молодых педагогов учёбу по вопросам актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования.

Контролировать предоставление установленных законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

8.28. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой районной организации профсоюза.

8.29. Оставлять на профсоюзном учёте работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

**IХ. Гарантии профсоюзной деятельности**

Отдел образования и по делам молодёжи:

9.1. Признаёт райком профсоюза официальным представителем всех членов профсоюза учреждений образования в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально – трудовые интересы работников отрасли.

9.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, содействует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, содействует созданию первичных профсоюзных организаций в образовательных учреждениях независимо от их организационно – правовой формы.

9.3. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства отдела образования и по делам молодёжи, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.4.Обеспечивает участие представителей работников в управлении учреждениями в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса РФ.

9.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы.

Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится централизованной бухгалтерией отдела образования и по делам молодёжи, бухгалтериями учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

Ежегодно, до 20 сентября, подаются полные списки членов Профсоюза (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учета в первичных организациях в предыдущем месяце.

Централизованная бухгалтерия отдела образования и по делам молодёжи, бухгалтерии учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, прекращают перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учёте в которой состоит данный работник.

Централизованная бухгалтерия отдела образования и по делам молодёжи, бухгалтерии учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, обеспечивают сохранность списков, не требуют периодического повторного написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Списки сохраняют свою силу при переводе работников из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия организации.

9.6. Предоставляет райкому профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого комитета и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности комитета.

Райком профсоюза размещается в помещении отдела образования и по делам молодёжи по адресу: п. Медведево, ул. Советская, д. № 3, каб. 204.

Предоставляет в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.7. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно – бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально – экономическим вопросам.

9.8. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Стороны согласились:

9.9. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.11. Стимулировать членов выборных профсоюзных органов, их уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально – трудовых прав работников.

Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о доплатах и надбавках.

9.12. Рекомендовать установление доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счёт средств работодателя в размере 20 – 50 процентов от оклада (должностного оклада), уполномоченного по охране труда – в размере 10 – 30 процентов от оклада (должностного оклада) за работу в должности председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного первичной профсоюзной организации по охране труда.

9.13. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобождённые от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители, профорганизаторы без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

9.14. Изменение определённых сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учётом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.15. Уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, не освобождённый от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведён на другую работу и не может быть уволен по инициативе работодателя без предварительною согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

9.16. Стороны могут совместно принимать решения о представлении к присвоению почётных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и активистов.

9.17. Работа в должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения, принимается работодателем во внимание и учитывается при поощрении работников, при отборе кандидатур на выдвижение.

9.18. Стороны признают гарантии освобождённых работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

– работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления прежней работы (должности) по прежнему месту работы в случае смены собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, её реорганизации его правопреемник обязан предоставить равноценную работу. В случае ликвидации учреждения профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года;

– сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально – трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

**X. Социальное партнёрство и координация действий**

**сторон соглашения**

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1. Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально – трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения (приложение №9).

10.3. При невозможности выполнения какого – либо положения (нормы) настоящего соглашения работодатель обязан представить в отраслевую комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объёме;

– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

– протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

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

Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

10.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием соглашения и его выполнением.

Муниципальным учреждениям образования, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия.

10.6. Гарантировать возможность участия представителей работников в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, оперативных совещаний работодателей по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, коллективных договоров.

10.7. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней, комиссий по охране труда, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за организацией питания, пенсионной комиссии, комиссии по списанию материальных средств.

10.8. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.9. Осуществлять систематический анализ, обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально – трудовых отношений.

В течение трёх месяцев со дня подписания настоящего соглашения обеспечить заключение (корректировку) коллективных договоров.

10.10. Способствовать формированию объединения работодателей в системе образования района.

10.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

Отдел образования и по делам молодёжи обязуется:

10.12. Взаимодействовать с районной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников образовательных учреждений.

10.13. Информировать районную организацию профсоюза об освобождениях и назначениях руководителей муниципальных образовательных учреждений. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включать представителя районной организации профсоюза.

10.14. В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим соглашением, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников образования, без согласования с районной организацией профсоюза.

Заблаговременно направлять в районную организацию профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально – трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивать непосредственное участие представителей районной организации профсоюза в их разработке.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным учреждениям, учитывается мотивированное мнение районной организации профсоюза.

В обязательном порядке рассматривать решения отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключения районной организации профсоюза по направленным им проектам законодательных актов, нормативно – правовых и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Муниципальным учреждениям образования, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. При этом порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

10.15. Содействовать осуществлению в учреждениях процедуры установления либо изменения условий труда с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим соглашением. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны обеспечивать друг друга информацией по этим вопросам.

10.16. При определении рейтинга образовательных учреждений, стимулировании труда руководителей, представлении руководителей к наградам учитывать мнение профсоюзов, результаты выполнения коллективных договоров, отраслевого регионального соглашения и настоящего Соглашения.

10.17. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021 г.г.** |

**ФОРМА**

**расчётного листа**

**Учреждение**

**Месяц начисления**

**Подразделение**

**Расчётный листок за (месяц, год)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Фамилия, имя, отчество** | | | | | |  | Подразделение | | |
|
| **К выплате:** | | | | | | Должность | | |
|
| Табельный номер | | | | | | |  | | |
| Общий облагаемый доход: |  |  | | | | |  | | |
| Применено вычетов по НДФЛ: | на "себя" |  | | | | на детей |  | имущественных |  |
|  | | | | | | | | | |
| Вид | Период | Отработано | | Оплачено | | Сумма | Вид | Период | Сумма |
| Дни | Часы | Дни | Часы |
| **1.Начислено** | | | | | | | **2. Удержано** | | |
| Оклад по дням |  |  |  |  |  |  | Профвзносы |  |  |
| Премия – стим. фонд |  |  |  |  |  |  | НДФЛ исчисленный |  |  |
| Дополнительная надбавка |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Прочие доплаты (суммой) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего начислено | | | | | |  | Всего удержано | |  |
| **3. Доходы в натуральной форме** | | | | | | | **4. Выплачено** | | |
|  |  |  |  |  |  |  | Через кассу (аванс) |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | Через кассу (под расчет) |  |  |
| Всего натуральных доходов | | | | | |  | Всего выплат | |  |
| Долг за учреждением на начало месяца | | | | | |  | Долг за учреждением на конец месяца | |  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим   
с вредными условиями труда**

1. Малярные работы с применением нитрокрасок и лаков.
2. Лакокрасочные работы.
3. Работа с эпоксидной смолой.
4. Распиловка, обрезка брусков и других лесоматериалов.
5. Печатание на печатных машинах всех видов.
6. Работы с применением ядохимикатов.
7. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
8. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, уборкой санузлов, проведением их дезинфекции.
9. Вывоз мусора и нечистот.
10. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
11. Работа на гусеничных тракторах.
12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарений и выпечки.
15. Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
18. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих дезинфицирующих средств.
19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
20. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательном учреждении при переводе его на особый санитарно – эпидемиологический режим.
21. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
23. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
24. Работа за дисплеем ЭВМ.
25. Лакокрасочные работы и полировка мебели.
26. Работа на деревообрабатывающих станках.
27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
29. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
30. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном разделе.
31. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных в данном разделе.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период**

**проведения забастовок в организациях системы образования**

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательных учреждениях в течение учебного года или круглогодично.
2. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально – опасном положении.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий и должностей работников учреждений образования,**

**которым предоставляется дополнительный отпуск**

**за ненормированный рабочий день**

1. Руководитель (директор, заведующий) учреждения, его заместители и помощники.

2. Руководитель структурного подразделения.

3. Старший мастер.

4. Главный специалист, ведущий специалист, специалист.

5. Главный бухгалтер, его заместители, ведущий бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер, ревизор, кассир.

6. Менеджер по закупкам.

7. Юрисконсульт.

8. Специалист по кадрам.

9. Заведующий канцелярией.

10. Секретарь, секретарь – машинистка.

11. Делопроизводитель.

12. Документовед.

13.Художественный руководитель, концертмейстер, хореограф, аккомпаниатор.

14. Заведующий производством, шеф – повар.

15.Завхоз, заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом).

16. Водитель.

17. Комендант.

18. Системный администратор.

19. Программист

20. Вахтёр.

Локальными нормативными актами, согласованными с выборными профсоюзными органами, коллективными договорами образовательных учреждений данный перечень может быть расширен.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

# ПОЛОЖЕНИЕ

# о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения.

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.5 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 педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательным учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на педагогическую работу по окончании профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если учёбе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; он может быть использован частями.

7. Продолжительность и время предоставления длительного отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется распорядительным актом органа управления образованием.

Очерёдность предоставления длительного отпуска устанавливается по времени подачи заявления.

9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

11. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск.

12. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**

**и других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование**  **должности** | **Наименование спецодежды,**  **спецобуви и СИЗ** | **Срок носки**  **в месяцах** |
| 1 | Уборщик служебных помещений | Халат  При мытье мест общественного пользования дополнительно:  – сапоги резиновые или галоши  – перчатки резиновые | 12  48  6 |
| 2 | Дворник | Халат или костюм хлопчатобумажный  Рукавицы или перчатки  Зимой дополнительно:  – куртка на утепляющей прокладке  В остальное время дополнительно:  – плащ или костюм, или накидка водоотталкивающие | 12  2  До износа  До износа |
| 3 | Гардеробщик | Халат | 24 |
| 4 | Рабочий | Халат или костюм вискозно - лавсановый  Рукавицы или перчатки  Очки защитные  Перчатки резиновые  Галоши или сапоги резиновые  Зимой на наружных работах:  – куртка на утепляющей прокладке | До износа  До износа  До износа  Дежурные  48  До износа |
| 5 | Электрик | Халат  Перчатки диэлектрические  Галоши диэлектрические | До износа  Дежурные  Дежурные |
| 6 | Оператор хлораторной установки | Халат  Фартук прорезиненный  Рукавицы или перчатки  Перчатки резиновые  Противогаз | 12  12  6  Дежурные  Дежурный |
| 7 | Обувщик  по ремонту | Фартук хлопчатобумажный с нагруднико | 6 |
| 8 | Лаборант | Халат  Перчатки резиновые  Очки защитные  Фартук прорезиненный с нагрудником (для химкабинета)  Указатель напряжения (для физкабинета)  Инструмент с изолирующими ручками (для физкабинета)  Коврик диэлектрический (для физкабинета) | 24  Дежурные  До износа Дежурный  Дежурный  Дежурный  Дежурный |
| 9 | Библиотекарь | Халат | 24 |
| 10 | Повар | Халат или костюм  Фартук  Колпак или косынка, или шапочка  Рукавицы  Полотенце  Тапочки или туфли на нескользящей подошве | 12  12  12  До износа  4  12 |
| 11 | Кухонный  рабочий | Халат или костюм  Фартук с водоотталкивающей пропиткой  Шапочка или косынка  Перчатки резиновые  Полотенце  Рукавицы | 12  12  12  До износа  6  До износа |
| 12 | Заведующий складом | Халат или костюм  Шапочка или косынка  Рукавицы или перчатки | До износа  До износа  До износа |
| 13 | Машинист по  стирке белья | Халат или костюм  Полотенце  Фартук с водоотталкивающей пропиткой  Галоши или сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 12  6  12  Дежурные  Дежурные |
| 14 | Водитель | Рукавицы  Перчатки  Костюм (на ремонте)  Жилет сигнальный | До износа  До износа  До износа  До износа |
| 15 | Мастер производственного обучения | Рукавицы  Перчатки  Халат или костюм  Берет  Очки защитные | До износа  До износа  До износа  До износа  До износа |
| 16 | Инструктор по физкультуре | Халат  Полотенце | До износа  6 |
| 17 | Воспитатель | Халат белый  Халат цветной | Дежурный  24 |
| 18 | Младший воспитатель | Халат или куртка белые  Халат цветной  Фартук с водоотталкивающей пропиткой  Колпак или косынка, или шапочка  Перчатки резиновые  Полотенце | 24  12  12  24  До износа  6 |
| 19 | Заместитель  руководителя по  административно –  хозяйственной  работе (завхоз) | Халат  Рукавицы или перчатки  Галоши или сапоги резиновые | До износа  До износа  До износа |
| 20 | Сторож | Плащ или накидка водоотталкивающие | Дежурный |
| 21 | Рабочий теплицы | Фартук  Рукавицы или перчатки | Дежурный  До износа |
| 22 | Врачи, средний и младший медицинский персонал | Халат или костюм  Колпак или косынка, или шапочка  Перчатки резиновые  Полотенце | До износа  До износа  До износа  4 |
| 23 | Учитель технологии на сельхозработах | Халат  Перчатки  Галоши или сапоги резиновые | До износа  До износа  До износа |

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, условия их выдачи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды смывающих и обезвреживающих средств** | **Наименование работ и производственных факторов** | **Норма выдачи на одного работника**  **в месяц** |
| Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с вредными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки) | 100 мл |
| Мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Очищающие кремы, гели и пасты | Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты | 200 мл |

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным профсоюзным органом. Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,**

**предоставляемые работникам образования при проведении аттестации**

1. Работодатель:

1.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливает;

– по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– аттестацию на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории работников, являющихся членами профсоюза, и других работников, делегировавших полномочия первичной и районной организациям в установленном законом порядке представлять их интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях с работодателем, проводит с участием представителей профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором;

* осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– признаёт значимость работы в должности председателя профсоюзной организации, в составе выборного профсоюзного органа и учитывает это при аттестации работников;

* направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

1.2. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

– при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1 |
| учитель; преподаватель | преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности») |
| учитель | методист |
| методист | учитель |
| педагог – психолог | воспитатель |
| музыкальный руководитель | воспитатель |
| старший воспитатель | воспитатель; педагог дополнительного образования |
| воспитатель | старший воспитатель; педагог дополнительного образования |
| педагог дополнительного образования | старший педагог дополнительного образования; педагог – организатор |
| старший педагог дополнительного образования | педагог дополнительного образования; педагог – организатор |
| методист в учреждении дополнительного образования | педагог дополнительного образования; педагог – организатор |
| педагог дополнительного образования; педагог – организатор | методист в учреждении дополнительного образования |
| педагог – организатор | педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| методист | старший методист |
| старший методист | методист |
| инструктор – методист | старший инструктор – методист |
| старший инструктор – методист | инструктор – методист |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| руководитель физвоспитания | учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер – преподаватель |
| учитель; преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физкультуры (физвоспитания) | преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки |
| мастер производственного обучения | учитель технологии (труда); преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| учитель технологии (трудового обучения) | мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| учитель – дефектолог; учитель – логопед | учитель – логопед; учитель– дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности) |
| учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения | преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; |
| преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; | учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения |
| концертмейстер | учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения;  преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы) |
| учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения;  преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы) | концертмейстер |
| старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель | учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре |
| учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре | старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель |
| старший тренер – преподаватель | тренер – преподаватель |
| тренер – преподаватель | старший тренер – преподаватель |
| преподаватель профессионального образовательного учреждения | учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| учитель общеобразовательного учреждения | преподаватель того же предмета в профессиональном образовательном учреждении |
| мастер производственного обучения | преподаватель профессионального образовательного учреждения |
| преподаватель профессионального образовательного учреждения | мастер производственного обучения |
| библиотекарь | педагог – библиотекарь |
| педагог – библиотекарь | библиотекарь |

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего соглашения.

Оплата труда в соответствии с данным пунктом осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

1.3.  Производит оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более двух лет, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выход на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более);

* выход на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
* выход на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
* нахождение в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;
* возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения, уходом на пенсию или сокращением учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
* вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
* выход на работу после окончания службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;
* истечение срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет – оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;
* награждение государственными наградами, ведомственными наградами Российской Федерации, Почётной грамотой Правительства Республики Марий Эл, Благодарностью Главы Республики Марий Эл, Почётной грамотой Государственного собрания Республики Марий Эл;
* выполнение педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (реорганизации) образовательного учреждения – оплата труда в таком случае осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
* присвоение учёной степени кандидата наук или доктора наук;
* завоевание первого места в республиканских, районных конкурсах профессионального мастерства;
* подготовка победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников (региональный и федеральный этапы);
* наличие 30 – летнего педагогического стажа;
* членство в республиканской аттестационной комиссии;
* окончание срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечение срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

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

1.5.  Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год окончания действия установленной квалификационной категории и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории.

1.6. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право на продление оплаты труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

1.7. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», но прошедшие хотя бы однажды процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

2. Оплата труда в вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Педагогический работник имеет право подать заявление   
на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

4. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности:

– при наличии государственных наград, почётных званий, ведомственных знаков отличия и иных поощрений, полученных за достижения в педагогической деятельности (независимо от срока их получения);

– при положительных результатах по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– победители профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения, согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации. Необходимым условием при этом является выполнение требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея по другой должности первой квалификационной категории.

6. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7. По соглашению между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

– при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также  
при необходимости ухода за больным близким родственником в  
период, совпадающий со сроками аттестации, установленными  
работодателем;

– в случае окончания срока действия имевшейся у работника  
квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;

– в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

8. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9**

|  |
| --- |
| **к территориальному отраслевому соглашению по учреждениям образования Медведевского муниципального района на 2018 – 2021г.г.** |

**СОСТАВ**

**отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования Медведевского муниципального района, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами соглашения разногласий**

**От Медведевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№**  **п/п** | **Фамилия, имя, отчество членов комиссии** | **Занимаемая**  **должность** | **Телефон** |
| 1 | Павлов Валерий Григорьевич | Председатель районной организации | 58-22-80 |
| 2 | Смирнов Олег Никонович | Председатель профкома Нурминской средней  общеобразовательной  школы | 57-14-48 |
| 3 | Никольская Людмила Геннадьевна | Председатель профкома Новоарбанского д/сада | 57-81-78 |
| 4 | Тушенцова Галина Васильевна | Председатель профкома Медведевского д/сада №2 | 58-23-82 |
| 5 | Петяков Владимир Геннадьевич | Председатель совета молодых педагогов | 57-82-86 |

**От отдела образования и по делам молодёжи администрации муниципального образования «Медведевский муниципальный район»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№**  **п/п** | **Фамилия, имя, отчество членов комиссии** | **Занимаемая**  **должность** | **Контакт-**  **Телефон** |
| 1 | Дербенёва Наталья Николаевна | Руководитель отдела образования и по делам молодёжи | 58-26-71 |
| 2 | Имангулова Светлана Николаевна | Заместитель руководителя отдела образования и по делам молодёжи | 58-38-03 |
| 3 | Иванов Александр Леонтьевич | Директор Русскокукморской средней  общеобразовательной  школы | 57-64-16 |
| 4 | Долгова Ирина Александровна | Заведующая Медведевским детским садом №1 | 58-22-74 |
| 5 | Бирюкова Аида Николаевна | Заместитель председателя совета молодых педагогов | 58-15-30 |