

Мэр Киренского
муниципального района

П.Н. Неуполов



Начальник управления образования
администрации Киренского муниципального
района

Л.Н. Стрелкова



Председатель районного
комитета Профсоюза

Р.А. Сафонова



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по муниципальным образовательным учреждениям Киренского района по вопросам
социально – экономической и правовой защиты работников образования
на 2014 – 2016 год.

Киренск, 2014 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Соглашение заключено на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству, сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением по учреждениям образования Иркутской области, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Иркутской области.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- Администрация Киренского муниципального района (далее администрация района) в лице Мэра (главы администрации) района
- Управление образования администрации Киренского муниципального района (далее – Управление образования), в лице начальника, представляющего интересы работодателей - руководителей муниципальных образовательных учреждений Киренского района
- Киренский районный комитет Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее Райком Профсоюза), представляющий интересы работников образовательных учреждений района, в лице председателя Райкома Профсоюза.

1.3. Соглашение является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений сторон, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, защиты профессиональных прав и интересов работников образовательных учреждений.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

1.4.1. Работников муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами первичных профсоюзных организаций на основании Устава профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации;

1.4.2. Работников муниципальных образовательных учреждений, не являющихся членами профсоюза, лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Соглашения путём подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы, и в администрацию образовательного учреждения с просьбой ежемесячного перечисления 0,3% от его заработной платы на расчётный счёт профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов. На указанных работников распространяются условия настоящего Соглашения в полном объёме.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективные договоры муниципальных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения) не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

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

1.6.Соглашение в семидневный срок работодатель представляет на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Иркутской области

.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1 . В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2.Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях, оказывать коллективам и Профсоюзам образовательных учреждений всестороннее содействие и помощь в заключении коллективных договоров.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключенного территориального соглашения и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях.

2.1.4.Способствовать формированию полномочных объединений работодателей (Совет руководителей образовательных учреждений).

2.1.5.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.6.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на территориальном уровне и в образовательных учреждениях.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1.Предоставлять по требованию Профсоюзной организации информацию, приказы и другие правовые акты, затрагивающих права и интересы работников.

2.2.2.Обеспечивать участие Профсоюзов в работе образовательных учреждений образования по разработке вопросов и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

2.2.3.Регулярно освещать в средствах массовой информации и на официальных интернет-сайтах образовательных учреждений промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.2.4.При осуществлении оценки рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.5.Осуществлять контроль за деятельностью образовательных учреждений в части:

- ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- использования финансовых средств, закреплённых за образовательным учреждением.

2.3. Районный комитет Профсоюза обязуется:

- 2.3.1. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем работников образования.
- 2.3.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, органах государственного надзора в сфере трудовых отношений, органах прокуратуры и суда.
- 2.3.3. Участвовать в работе административного совета, при рассмотрении вопросов по социально-экономическим проблемам в системе образования.
- 2.3.4. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам социального партнёрства, урегулирования индивидуальных трудовых споров.
- 2.3.5. Разрабатывать положение о смотре-конкурсе коллективных договоров образовательных учреждений и организовать проведение смотра-конкурса.
- 2.3.6. Осуществлять участие Профкомов в конкурсах на лучший коллективный договор, проводимых Киренским райкомом Профсоюза, Иркутской областной организацией и ЦС Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 2.3.7. Добиваться 100% охвата всех образовательных учреждений коллективными договорами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

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

- 3.1.1. Трудовой договор с работниками, руководителями образовательных учреждений заключается, как правило, в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законодательством.
- 3.1.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.2. Управление образования обязуется:

- 3.2.1. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных учреждений, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования с принятием согласованных мер по закреплению кадров в образовательных учреждениях.
- 3.2.2. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных учреждений, нарушения прав и гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений в пределах своей компетенции.
- 3.2.3. Ежегодно предусматривать в районном бюджете средства на повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений, а также на возмещение расходов, связанных со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 3.2.4. Не реже одного раза в три года, в соответствии с графиком, установленном в каждом образовательном учреждении, направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации.

3.3. Районный комитет Профсоюза обязуется:

- 3.3.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода,

других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.3.2.Сообщать начальнику управления образования, администрации Киренского муниципального района о фактах грубого нарушения трудового законодательства в образовательных учреждениях.

4.ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.1.1.Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных учреждений может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профсоюзной организации, первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и службы занятости, где указываются причины, число, категория работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.1.2.Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение двух календарных месяцев.

4.1.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно с администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией учреждения.

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

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по направлению руководителя образовательного учреждения;
- председателям Профкомов первичных профсоюзных организаций и районной территориальной профсоюзной организации (ст. 376 и ст. 374) и в соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В коллективном договоре образовательного учреждения могут предусматриваться дополнительные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

4.1.5.При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- в возрасте 50 лет и старше, не являющихся получателями трудовых пенсий;

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста, а также назначения досрочной трудовой пенсии);
- педагогическим работникам, стаж которых до 3-х лет.
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также обучающегося в учреждениях профессионального образования.

4.1.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются Профкому проекты приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата работники предупреждаются в письменной форме Руководителем образовательного учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с приказом о высвобождении.

4.1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При реорганизации и ликвидации учреждений образования за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем за три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

4.1.8. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Администрация обязуется:

5.1.1. Формировать фонд оплаты труда образовательных учреждений исходя из стоимости бюджетной услуги, утверждаемой нормативными правовыми актами Иркутской области и Киренского муниципального района на соответствующий финансовый год.

5.1.2. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений осуществлять в соответствии с Постановлениями Мэра Киренского муниципального района и рекомендациями министерства образования Иркутской области.

5.1.3. Своевременно и в полном объеме осуществлять финансирование образовательных учреждений, в том числе на выплату заработной платы.

5.1.4. Заработная плата в образовательных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором и исходя из сроков: аванс – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа последующего месяца.

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

5.1.5. В целях стимулирования труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей, устанавливать оплату труда с применением повышающего коэффициента в соответствии с Постановлением администрации Киренского муниципального района.

5.2. Управление образования обязуется:

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Иркутской области, Соглашением и коллективными договорами в пределах своей компетенции.

5.2.2. Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

5.2.3. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.4. Формировать систему оплаты труда работников образовательных учреждений, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.2.5. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

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

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ;

- согласования выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.

5.2.7. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату.

5.2.8. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами,

принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.2.9. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий, праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.10. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере 25 % средств на оплату труда.

5.2.11. Решением Руководителя образовательного учреждения с учетом мнения Профкома образовательного учреждения экономии фонда заработной платы направлять на поощрение (премии) работников.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматривать комиссией образовательного учреждения.

5.2.12. Осуществлять стимулирующие выплаты основываясь на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Профкомом.

5.2.13. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части первой ст. 77 или п.1, 2 или 4 первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

5.2.14. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.2.15. Труд работника работающего по совместительству оплачивается согласно тарификации определяемой нормативными актами и настоящим соглашением.

5.2.16. Возмещать командировочные расходы, связанные с выполнением служебных обязанностей, прохождением курсов повышения квалификации.

5.2.17. Согласовывать с соответствующими профсоюзными органами установление учебной нагрузки, размер доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера и закреплять указанный порядок в коллективных договорах в форме положений.

5.2.18. Аттестацию педагогических работников на категорию осуществлять на основании ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», а на соответствие занимаемой должности на основании п.2 ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

5.2.19. Сохранить на период до одного года уровень оплаты труда педагогическим работникам с учетом имеющейся у них квалификационной категории по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком;

- нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию независимо от её вида.

5.2.20. Предоставлять учебную нагрузку руководителям, заместителям и другим категориям работников, не относящихся к категории педагогических, а также работникам, работающим по совместительству, только в случае обеспеченности учебной нагрузкой педагогических работников, для которых эта работа является основной, в объеме не менее чем на ставку.

5.2.21. Молодому специалисту предоставлять не менее полной нагрузки (18 недельных часов).

5.2.22. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять за педагогическими работниками объем учебной нагрузки, установленный в предыдущем учебном году, а также преемственность классов, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества классов (групп).

5.2.23. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантировать выплату ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям - специалистам;
- учителям 1-4 классов сельских образовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения русского языка.

5.2.24. Учителям образовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.2.25. Участие в забастовке работников не является нарушением трудовой дисциплины, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в случае решения суда о признании забастовки незаконной. За работником сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата.

5.2.26. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК Российской Федерации).

5.2.27. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работ, осуществляемого в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

5.3. Райком Профсоюза обязуется:

5.3.1. Принимать согласованные и оперативные меры, направленные на своевременную выплату заработной платы, установленных надбавок и компенсаций, финансируемых из бюджетов всех уровней.

5.3.2. Установить профсоюзный контроль за своевременным выделением и целевым расходованием средств, направляемых на оплату труда и иные выплаты работникам.

5.3.3. Рассматривать обращение членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования (обращаться в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, оказывать работникам правовую помощь, обеспечить защиту трудовых прав членов профсоюзов в том числе в судебном порядке).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Управление образования обязуется:

6.1.1. Для женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливать 36-часовую рабочую неделю, если действующим законодательством для отдельных категорий граждан не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели.

6.1.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогического работника является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю). Для остальных работников и руководителей образовательных учреждений норма рабочего времени – 40 часов, а для работников и руководителей образовательных учреждений сельской местности – женщин - 36 часов в неделю.

6.1.3. В соответствии со ст.92 ТК РФ для работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 час. в неделю.

6.1.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательных учреждений устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива.

6.1.5. Каникулярное время считать рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период педагогов привлекать к методической и организационной работе, при условии не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

6.1.6. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекать к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.7. Педагогических работников в каникулярный период привлекать для работы в профильных, оздоровительных лагерях, ЛТО при условии заключения гражданско-правовых договоров на период работы с выполнением функций педагогов-организаторов, воспитателей, старших вожатых, педагогов дополнительного образования согласно штатным расписаниям лагерей и Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 761-н от 26.08.2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

6.1.8. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года (уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп)).

6.1.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Руководителя образовательного учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

6.1.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещается. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день.

6.1.11. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.1.12. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.1.13. Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путем присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством:

А) всем работникам – 16 календарных дней в соответствии со ст. 321 ТК РФ;

Б) за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней, по приказу руководителя (согласно утверждённому списку в образовательных учреждениях);

В) в соответствии с Письмом Министерства образования РФ от 14.01.1998 №06-51-2 ин\27-06- дополнительный отпуск библиотекарям школ устанавливается приказом руководителя до 12 рабочих дней;

6.1.14. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 календарных дней;
- со своей свадьбой – до 3 календарных дней;
- с рождением ребёнка (отцу) – 1 рабочий день;
- с переездом на новое место жительства до 3-х дней
- со свадьбой детей до 3 календарных дней
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при выполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака до 5 календарных дней
- работникам в случае смерти близких родственников до 10 календарных дней
- работникам, осуществляющим уход за детьми (работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу (матери), воспитывающему (воспитывающей) ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца), опекунам (попечителям) несовершеннолетних) до 14 календарных дней.

6.1.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для

сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

6.1.16. Вне графика отпусков работнику предоставлять отпуск при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.1.17. Предоставлять педагогическим работникам образовательных учреждений длительный отпуск сроком до одного года (по заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (335 ТК РФ) (Приказ Министерства образования России от 07.12.2000 г. № 3570).

6.2. Райком профсоюза обязуется:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Требовать устранения выявленных нарушений.

6.2.2. Вести предварительные переговоры в интересах работника непосредственно с администрацией района, администрацией учреждений образования. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров, согласно законодательства Российской Федерации.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Для улучшения охраны труда в учреждениях образования района стороны приняли следующие обязательства:

7.1.1. Принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;
- обеспечение финансирования расходов, связанных с выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательных учреждениях Киренского района, в соответствии со ст. 226 Трудового Кодекса Российской Федерации и Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. № 238-ФЗ., в размере не менее 0,2 % суммы бюджетных ассигнований на их содержание.
- проведение в образовательных учреждениях обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и всех работников, в том числе за счёт средств социального страхования не реже одного раза в три года;
- организацию и постепенное проведение в образовательных учреждениях аттестации рабочих мест по условиям труда и учёбы;
- проведение административно-общественного контроля по охране труда в образовательных учреждениях;
- обеспечение обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве.

7.2. Управление образования:

7.2.1. Вносит предложения по финансированию мероприятий по охране труда в муниципальные органы исполнительной и законодательной власти в рамках муниципальных программ.

7.2.2. Координирует, контролирует деятельность по охране труда в учреждениях образования.

7.2.3. Разрабатывает и утверждает Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательных учреждений.

7.2.4. Предусматривает выделение средств на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда..

7.2.5. Требуется от Руководителей образовательных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спец. обувью и другими средствами защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами.

7.2.6. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о результатах проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

7.2.8. По запросу Профсоюзной организации предоставляет один раз в полугодие информацию о состоянии травматизма работающих в образовании.

7.2.9. Обеспечивает Руководителей образовательных учреждений нормативно-правовой и бланковой документацией и литературой по вопросам охраны труда.

7.2.10. Оказывает методическую помощь Руководителям, специалистам и уполномоченным по ОТ и ТБ образовательных учреждений в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий труда.

7.2.11. Включает в состав комиссии по приемке образовательных учреждений к новому учебному году представителя Киренской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.2.12. Проводит расследование и учет несчастных случаев, произошедших с работниками, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию учреждения.

7.2.13. Проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.14. Предусматривает в каждом образовательном учреждении при численности работников свыше 50 человек, доплату за работу по охране труда за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

7.2.15. Проводит бесплатное обучение работников образовательных учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

7.2.16. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом правила и инструкции по охране труда для кабинетов (химии, физики, информатики, биологии, спортивных залов и других подразделений повышенной опасности) образовательных учреждений;

7.2.17. Обеспечивает работников образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и опасными для жизни и здоровья условиями труда:

- компенсационными выплатами в соответствии с **Приложением № 1** настоящего Соглашения
 - предоставление дополнительных отпусков в соответствии с Перечнем профессий и должностей, приведенных в **Приложении № 2** настоящего Соглашения;
 - выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам и в соответствии с Перечнем работ:
1. Зольщик и шлаковщик, при работе на твёрдом минеральном и торфяном топливе при удалении золы и шлака: а) вручную, б) механическим способом.
 2. Кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твёрдом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе: а) при загрузке вручную; б) при механической загрузке; в) при жидком топливе и газе.

3. Кочегар (истопник) на дровяном топливе.
4. Прачка механической стирки белья и спецодежды.

7.3. Райком Профсоюза обязуется:

- 7.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением образовательными учреждениями своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений, организовывать их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
- 7.3.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.
- 7.3.4. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- 7.3.5. Проводить раз в 2 года конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда образовательного учреждения Киренского района».
- 7.3.6. Помогать в подготовке документов образовательного учреждения для участия в Иркутском областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».
- 7.3.7. Информировать образовательные учреждения о проведении конкурсов по охране труда на муниципальном и областном уровнях.
- 7.3.8. При расследовании несчастных случаев в состав комиссии включать специалиста по охране труда управления образования и председателя Киренской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 7.3.9. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.
- 7.3.10. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

8.1. Администрация района обязуется:

- 8.1.1. В период действия настоящего Соглашения осуществлять и принимать согласованные меры, направленные на:
 - выполнение в образовательных учреждениях района действующего законодательства, устанавливающего социальные льготы и гарантии педагогических и других работников;
 - обеспечение работников учреждений образования жильем;
 - реализацию права педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением и сохранения данного права за перешедшими на пенсию педагогическими работниками.

8.1.2. Предусматривать денежные средства один раз в год на софинансирование мероприятий, проводимых на региональном уровне (фестивали, туристические слеты) по смете не более 60,0 тыс.рублей (50% средства профсоюза, 50 % внебюджетные средства).

8.1.3. Установить ежемесячную персональную надбавку в сумме 1 000 рублей педагогическим работникам, победившим в районных смотрах – конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Воспитатель года») за счет средств районного бюджета.

8.1.4. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образовательного учреждения, в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.

8.1.5. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образования, ушедшего на пенсию из образовательного учреждения района, проработавшем в образовательном учреждении не менее 10 лет, в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.

8.1.6. Предоставить преимущественное право работникам образовательных учреждений при оформлении детей в дошкольное образовательное учреждение.

8.1.7. Молодым специалистам, прибывшим в район и заключившим трудовой договор, предоставляются следующие гарантии и компенсации.

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам;
- суточные на время проезда;
- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 3-х календарных дней.

8.1.8. Работникам, добросовестно проработавшим в учреждениях образования не менее 5 лет в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-ти, 75-летия выплачивать единовременную выплату за счёт средств районного бюджета в размере 3.000 рублей.

8.1.9. Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям муниципального этапа конкурса «Учитель года», ставших участниками областного этапа конкурса «Учитель года».

8.1.10. Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям национального проекта «Образование» - лучших учителей и руководителей на торжественную церемонию награждения в г. Иркутск.

8.1.11. Работнику, проработавшему в муниципальных учреждениях не менее трех лет, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

8.1.12. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, (за исключением такси) в т.ч. личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг согласно «Правилам компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей», утвержденным Решением Думы Киренского муниципального района от 23.07.2008 года № 61/4 «Об утверждении правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»

8.1.13. Педагогические работники, работающие в сельской местности, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением.

8.1.14. За педагогическими работниками учреждений образования сельской местности, перешедшим на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, в соответствии с законодательством сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением при условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами.

8.1.15. Выплачивать работникам образовательных учреждений, при увольнении их в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов) за счёт средств районного бюджета.

8.1.16. Премировать работников образовательных учреждений в связи с юбилейными датами образовательных учреждений: 50, 75, 100, 125 и т.д. лет за счёт средств районного бюджета.

8.2. Управление образования обязуется:

8.2.1. Содействовать администрации учреждений в обеспечении необходимой материальной базы (приборы, наглядные пособия, ТСО и т.д.) для учебно-воспитательного процесса.

8.2.2. Совместно с РК Профсоюза ходатайствовать в установленном порядке о награждении работников образовательных учреждений, профсоюзного актива государственными, областными, отраслевыми, профсоюзными наградами.

8.2.3. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2.7. Оказывать содействие деятельности районного совета ветеранов работников образования.

8.2.8. Проводить частичное финансирование проводимых на муниципальном и региональном уровнях фестивалей самодеятельного художественного творчества и туристических слетов работников образования района.

8.2.9. Способствовать включению в районный бюджет денежной премии работникам образования к профессиональным праздникам: День учителя и День дошкольного работника при ежегодном награждении до 30 работников общего образования.

8.3. Управление образования и райком профсоюза обязуются:

8.3.1. Организовывать и финансировать проведение среди работников образования районных спортивных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности.

8.4. Райком Профсоюза обязуется:

8.4.1. Представлять общественную бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза по всему кругу вопросов законодательства Российской Федерации и Иркутской области.

8.4.2. Предоставлять членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных Положением об областном профсоюзном Фонде социальной защиты.

8.4.3. Оздоровлять в летний период детей работников образования и в течение года по мере необходимости (используя разные формы оздоровления).

8.4.4. Организовывать и финансировать проведение Новогодних представлений (елок) для детей малообеспеченных семей членов Профсоюза.

8.4.5. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

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

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;

9.1.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, независимо от численности работников, бесплатно, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

9.2.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении.

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

9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, 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 на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

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

9.2.6. Работникам, выполняющим обязанности руководителей первичных профсоюзных организаций на не освобожденной основе, производится доплата за участие в работе коллегиальных органов управления учреждением, в разработке и принятии локальных нормативных актов учреждения и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых прав работников.

9.3. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.3.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.3.3. Ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские взносы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений. Проводить за счет стимулирующих выплат образовательных учреждений доплату руководителям профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективными договорами учреждений в пределах выделенных средств (ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.3.4. Педагогические работники, избранные на освобожденную работу в органы профсоюза, сохраняют на весь период работы в профсоюзе педагогический стаж, льготы и привилегии, определяемые для членов коллективов организации образования, предоставляемые работникам в соответствии с нормативными актами настоящим соглашением.

9.3.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, в соответствии с федеральным законодательством.

9.3.6. Включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий управления образования, образовательных учреждений представителей профсоюзных организаций.

9.4. Райком Профсоюза обязуется:

9.4.1. Выступить учредителем специального приза Профсоюза победителям районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

10. ДЕЙСТВИЕ СОГЛАШЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.

10.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

10.2. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

10.3. В течение действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4. Для подготовки изменений, дополнений в Соглашение стороны договорились создать на паритетной основе совместную комиссию, которая рассматривает спорные вопросы, выявляет социально- профессиональные интересы работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений, включает их в проект Соглашения.

10.5. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами данного Соглашения. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся не реже 1 раза в год на совместных заседаниях представителей сторон и доводятся до сведения работников образовательных учреждений.

10.6. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством, обязуются признать и уважать права каждой из сторон.

Настоящее Соглашение заключено и подписано сторонами

17 января 2014 года.

Подписи сторон:

Мэр Киренского муниципального
района:

П. Н. Неупокоев

Юридический адрес: 666703, Иркутская область, г. Киренск, ул. Красноармейская, 5

Начальник управления образования
администрации Киренского района

Л. П. Стрелкова

Юридический адрес: 666703, Иркутская область, г. Киренск, ул. Ленработчих, 30

Председатель РК Профсоюза
работников образования:

Р. А. Сафонова

Юридический адрес: 666703, Иркутская область, г. Киренск, ул. Ленработчих, 31

Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставке) по результатам аттестации рабочих мест по следующим видам работ:

- вывоз мусора и нечистот;
- работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы;
- стирка, сушка и глажение спецодежды;
- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;
- работы по стирки белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации;
- все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;
- работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей;
- работа на деревообрабатывающих станках;
- шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом;
- работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции;
- работа на высоте 1,3 м. и более относительно поверхности земли (пола).

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день определяется между работником и работодателем;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работ по дополнительным образовательным программам;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 5 -20 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10-15 процентов минимального оклада (ставки);
- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в образовательных учреждениях в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за руководство районными методическими объединениями в размере до 10 процентов минимального оклада (ставки);
- педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального оклада (ставки)

г) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливается в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных коррекционных образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) 15-20 процентов минимального оклада (ставки);

- за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санитарного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15-20 процентов от минимального оклада (ставки);
- за работу в специальных учебно - воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением; медицинским работникам - 30 процентов минимального оклада (ставки), педагогическим и другим работникам 15-20 процентов минимального оклада (ставки); за работу в образовательных учреждениях для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования – 20 процентов минимального оклада (ставки);
- в образовательных учреждениях для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений начального профессионального образования) с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития, либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно – воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, размеры окладов повышаются по двум основаниям на 20 % и на 15-20 процентов соответственно;
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального размера оклада (оклада);

д) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки);

е) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки);

ж) руководителям образовательных учреждений, заместителям руководителей образовательных учреждений по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 15 процентов минимального оклада (ставки);

з) учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, – 10 процентов минимального оклада (ставки);

и) ежемесячная выплата работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

2. Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии и нуждающимися в длительном лечении.

3. Выплата учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, выплачивается ежемесячно с момента поступления на работу в образовательные учреждения в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

Приложение 2

Извлечение из Перечня
профессий и должностей работников образовательных учреждений, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительног о отпуска (в рабочих днях)
1	2
1. Общие профессии:	
- зольщик шлаковщик при работе на твёрдом минеральном и торфяном топливе при удалении золы и шлака: а) вручную;	12
б) механическим способом;	6
- кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твёрдом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе: а) при загрузке вручную;	12
б) при механической загрузке;	6
в) при жидком топливе и газе;	6
- кочегар (истопник) на дровяном топливе;	6
- повар, работающий у плиты;	6
- прачка механической стирки белья и спецодежды, центрифуговщик	6

