

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА,
МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА И ДЯТЬКОВСКОЙ
РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
НА 2016 – 2018 ГОДЫ**

I. Общие положения.

Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся в ведении Муниципального отдела образования администрации Дятьковского района Брянской области. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- администрация Дятьковского района (далее - Администрация) – от имени органов местного самоуправления;
- муниципальный отдел образования администрации Дятьковского района (далее - Отдел образования) – от имени работодателей, находящихся в ведении муниципального отдела образования;
- Дятьковская районная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице совета районной организации Профсоюза (далее - районный совет Профсоюза) – от имени работников.

Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства и другим направлениям регулирования социально – трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.1. Действие Соглашения распространяется на:

- работников образовательных организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в районную организацию Профсоюза;
- .. работодателей (руководителей) муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования, а также директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Электрон» Дятьковского района;
- выборные профсоюзные органы в образовательных организациях и в отделе образования;
- руководителей отдела образования и его работников;
- органы местного самоуправления Дятьковского района и их должностных лиц;
- районный совет профсоюза.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в сфере образования, устанавливающие общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

1.3.Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4.Настоящее Соглашение не ограничивает права трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии финансовых средств через коллективный договор. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5.В течении срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением с приложением дополнений и изменений. Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников образовательных организаций. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов власти, администраций образовательных организаций и профсоюзных организаций.

1.6. Настоящее Соглашение стороны доводят для использования в деятельности органов местного самоуправления, отдела образования, образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.7. Соглашение вступает в силу с 01 января 2016 года и действительно по 31 декабря 2018 года.

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

1.9. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий, принимают на себя обязательства, закрепленные в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации и в Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и Брянской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.10. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно аналогичные положения нескольких соглашений, принимаются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.11. Если в ходе коллективных переговоров на заседании Комиссии не принимается согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров по заключению Соглашения или внесению в него дополнений и изменений.

II. Развитие социального партнерства

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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 и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально – экономических проблем работников.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных учреждений.

2.1.4. Создание на равноправной основе комиссии из представителей сторон для ведения переговоров по заключению нового Соглашения, внесению в действующее Соглашение дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий по толкованию и реализации Соглашения на основе норм действующего законодательства Российской Федерации и Брянской области, обеспечению контроля за ходом выполнения Соглашения (далее – Комиссия).

Присутствие лиц, не входящих в состав комиссии на заседаниях комиссии не допускается без согласия всех сторон Соглашения..

2.1.5. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально – экономические права и интересы работников учреждений образования, проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.1.6. Участие представителей районного совета Профсоюза в совещаниях муниципальных органов власти по вопросам социально – трудовых отношений в сфере образования района.

2.1.7. Непосредственно в учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения представителями работников и работодателей коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово – экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. В коллективных договорах предусматривать отчетность работодателей перед трудовыми коллективами о выполнении обязательств коллективных договоров, финансово – хозяйственной деятельности учреждений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

2.1.8. Повышать эффективность информационной и разъяснительной работы со всеми категориями работников образовательных учреждений по вопросам начисления заработной платы, аттестации педагогических работников и другим актуальным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений.

2.2. Муниципальный отдел образования:

2.2.1. Предоставляет по запросу районного совета Профсоюза информацию касающуюся социально – трудовых прав работников образования.

2.2.2. Включает представителей районного совета Профсоюза в состав:

- рабочих групп по подготовке нормативно – правовых актов, программ, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально – экономических отношений в системе образования и реализации Соглашения.

- экспертной комиссии для проведения конкурсного отбора образовательных учреждений, лучших педагогических работников, внедряющих инновационные образовательные технологии, в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

2.2.3. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными и областными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районный совет Профсоюза

проекты нормативных правовых актов, вносимых в администрацию Дятьковского района, районный Совет народных депутатов и ведомственных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Рекомендует руководителям образовательных учреждений применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих социально – экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.2.5. Содействует повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях, в том числе в форме проведения смотра – конкурса коллективных договоров.

2.3. Стороны согласились:

2.3.1. Содействовать реализации принципа государственно – общественного управления образованием; обеспечивать право участия профсоюзных организаций в работе управляющих, попечительских, наблюдательных советов образовательных учреждений и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

2.3.2. Ликвидация учреждений, их подразделений, изменение формы собственности или организационно – правовой формы учреждений, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления Профсоюза не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.3.3. Районный совет Профсоюза, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений.

2.3.4. Муниципальный отдел образования и районный совет Профсоюза осуществляют регистрацию, систематический анализ и обобщение опыта заключенных образовательными организациями коллективных договоров в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально – трудовых отношений в сфере образования

III. Социально – экономическое развитие образовательных организаций

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития образовательных организаций **администрация и муниципальный отдел образования:**

3.1.1. Осуществляют полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального отдела образования, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предоставленных муниципальным бюджетным и автономным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием или соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

3.2. **Муниципальный отдел образования** вносит предложения по финансированию отрасли и эффективному использованию средств при формировании районного

бюджета на очередной финансовый год с учетом предложений районного совета Профсоюза.

3.3.Муниципальный отдел образования и районный совет Профсоюза договорились:

3.3.1. Осуществлять согласованные действия по реализации законодательных и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.3.2. Вырабатывать согласованные предложения по усилению мер социальной поддержки работников для внесения их в установленном порядке в муниципальные органы власти.

IV. Трудовые отношения, обеспечение гарантий занятости, повышение квалификации педагогических кадров

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законами Российской Федерации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

4.2. Отдел образования обязуется:

4.2.1. Регулировать трудовые отношения между работниками и работодателями законодательством о труде Российской Федерации и осуществлять постоянный контроль выполнения трудового законодательства в образовательных учреждениях района.

4.2.2. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников путём:

- упреждающей переподготовки кадров;

- временной занятости работников;

- применения как временной меры альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2.3. Рекомендовать руководителям образовательных организаций увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускать только по окончании учебного года.

4.3. Отдел образования:

4.3.1. Рекомендует руководителям образовательных организаций предоставлять педагогическую (преподавательскую) работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела образования), осуществлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы и с учетом положений трудового договора.

4.3.2. Организует регулярное проведение курсовой подготовки младших воспитателей по соответствующим программам.

4.3.3 Способствует освобождению от работы с сохранением среднего заработка работников образования, являющихся членами Профсоюза, для участия их в следующих мероприятиях:

- переговорах между профсоюзом и администрацией, заседаниях комиссий, собраниях, конференциях по заключению соглашений, коллективных договоров, подведению итогов их выполнения и другим вопросам;
- встречах профсоюзного актива с представителями региональных и муниципальных органов власти;
- конференциях, пленумах профсоюзных органов, заседаниях совета районной организации Профсоюза, президиума районной организации Профсоюза;
- семинарах профсоюзного актива;
- заседаниях совета молодых педагогических работников и других профсоюзных мероприятий в соответствии с Уставом Профсоюза.

4.3.4 Анализирует кадровый состав, потребность в молодых педагогических кадрах подведомственных учреждений.

4.3.5 Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

4.3.6 Не препятствует реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно – разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

4.3.7 Требуется от работодателей обеспечивать направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного и своевременного возмещения им командировочных расходов.

4.4. Районный совет Профсоюза обязуется:

4.4.1. Обеспечивать контроль за соблюдением в образовательных организациях трудового законодательства, Положения об аттестации, оплатой труда, стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4.2. Проводить обучение профактива по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, регулирующих деятельность муниципальных образовательных организаций.

4.4.3. Анализировать жалобы работников отрасли и принимать оперативные меры по устранению причин нарушения трудового законодательства.

4.4.4. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников.

4.4.5. Принимать участие в организации и проведении мероприятий, способствующих развитию творчества работников образовательных организаций, являющихся членами профсоюза, выделять для этого средства из профсоюзного бюджета.

4.4.6. Оказывать работникам образования помощь в осуществлении учебно – воспитательного процесса в соответствии с Уставом Профсоюза.

4.4.7. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций, успешному решению задач в деле обучения и воспитания учащихся.

4.5.. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны считают, что:

5.1.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ), женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, не более 36 часов в неделю, для остальных работников отрасли – 40 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

5.1.3. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций. В эти периоды администрация образовательных организаций вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается, за исключением образовательных организаций дополнительного образования детей, режим работы которых регламентируется локальными нормативными актами образовательной организации.

Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях и на основании норм, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ.

5.1.5. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования его с

выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Добиваться от администраций школ составления расписаний уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающих перерывов между занятиями (так называемых «окон»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не является.

5.2.2. Рекомендовать коллективам образовательных организаций через коллективные договора предоставлять отпуск (или часть отпуска) работникам на санаторное лечение и отдых по путевкам, независимо от сроков путевок и места их приобретения.

5.2.3. Рекомендовать образовательным организациям, без ущерба для учебно – воспитательного процесса, предусматривать предоставление учителям одного методического дня в неделю для методической работы учителя и повышения квалификации при учебной нагрузке не более 18 часов.

5.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда. Рекомендуемый список работников, занятых во вредных условиях труда прилагается (Приложение №2).

5.2.5. Рекомендовать руководителям школ предоставлять библиотекарям дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с письмом Министерства образования РФ от 23.03.2004 года №14-51-70/13 и коллективным договором между работниками и руководством образовательной организации.

5.2.6. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5.2.7. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.2.8. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения 6 месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этой должности продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.3. Стороны признают, что:

5.3.1. . Для женщин, работающих в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов), устанавливается повышенная на 30% оплата труда в соответствии с действующим законодательством.

5.3.2.. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

VI. Оплата труда и нормы труда

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе являются повышение социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, кадровое омоложение и укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного и достойного материального положения работников.

Исходя из этого **Стороны договорились:**

6.1 Своевременно осуществлять совершенствование условий оплаты труда в соответствии с Законами РФ, Законами Брянской области и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций на 2016 и последующие годы.

6.2. . Систему оплаты труда работников образовательных организаций устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

6.3. . Месячную заработную плату работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), устанавливать не ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

6.4 Принимать меры по обеспечению своевременности выплат заработной платы работникам образовательных организаций, финансируемых из средств бюджета муниципального образования Дятьковского района.

6.5.. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций

6.6. При установлении заработной платы педагогическим работникам учитывать их стаж и результаты аттестации. Прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности производить оплату труда на условиях оплаты труда педагогических работников как это осуществлялось для педагогических работников имеющих 2 – ю квалификационную категорию, существующую до введения нового Положения о порядке аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Департамента общего и профессионального образования Брянской области от 10.06.2011 г. №1011 с учетом всех выплат, предусмотренных Положением об оплате труда в конкретной образовательной организации.

6.7. Учитывая задачу аттестации, связанную с дифференциацией уровней оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в нормативных правовых актах, регулирующих оплату труда педагогических работников, предусматривать для указанных работников размеры ставок заработной платы (окладов) либо установление повышающих коэффициентов к ним. Различие в уровнях оплаты труда лиц, имеющих и не имеющих квалификационные категории, могут быть, принимая во внимание, что количество педагогических работников, имеющих квалификационные категории сократилось.

6.8.. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально – значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

6.9.. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.9.1.. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.9.2.. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.9.3.. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.9.4.. Рекомендовать работодателям:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

6.10.. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно приложению №5 к Соглашению.

6.11.. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;

- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.12. Наполняемость классов, групп, установленную СанПиНом для педагогических работников считать предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.13. Средства на оплату труда для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования предусматриваются в бюджете муниципального образования в полном объеме.

6.14. Рекомендовать руководителям образовательных организаций производить оплату труда педагогических работников, привлекаемых к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, экспедиций, путешествий, а также командированных для сопровождения учащихся на длительные (без возвращения в тот же день) предметные олимпиады, конкурсы, другие мероприятия, проводимые органами управления образованием, и с условием пребывания с учащимися весь период проведения этих мероприятий, как за сверхурочную работу либо предоставлять дни отгула, что должно определяться коллективным договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами образовательных организаций. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

6.16.. Установленную педагогическим работникам при тарификации заработную плату выплачивать ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.17.. Заработную плату работникам выплачивать в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ. Конкретные сроки выплаты заработной платы работников образовательных организаций определяются коллективным договором, трудовым договором.

6.18. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществлять:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения.

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

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

6.20.. В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.21.. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.22.. Работодатели предусматривают в коллективных договорах размер тарифной части заработной платы не ниже уровня, определённого Региональным соглашением между Правительством Брянской области, общественной организацией Федерации профсоюзов Брянской области и объединениями работодателей Брянской области.

6.23. В случае организации и проведении Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, производить работникам, участвующим в забастовке, выплаты заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Администрация и отдел образования обязуются:

7.1.1. Признать социальную защиту работников образования приоритетным направлением своей деятельности в области образования.

7.1.2. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

7.1.3 Выделять средства на проведение конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно – оздоровительных мероприятий среди работников отрасли.

7.1.4.. Частично или полностью компенсировать расходы на проезд работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности и поселках, проживающим за пределами данных населенных пунктов, к месту работы и обратно.

7.1.5.Оказывает содействие по улучшению жилищных условий педагогических работников в соответствии с действующим жилищным законодательством РФ.

7.1.6.Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников муниципальных образовательных организаций.

7.1.7. Определить в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в бюджете Дятьковского района средства для поощрения лучших образовательных организаций и педагогических работников.

7.1.8 Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.1.9 Администрации образовательных организаций, при наличии средств, могут осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

Конкретные меры определяются в коллективных договорах.

7.2. Отдел образования обязуется:

7.2.1. Ходатайствовать о выделении путевок в оздоровительные лагеря детям из неполных, многодетных, малообеспеченных семей работников образовательных организаций.

7.3. Отдел образования и районный совет Профсоюза:

7.3.1. Регулярно обмениваются информацией о состоянии выплаты заработной платы, компенсаций и льгот работникам образования.

7.3.2. Добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательных организаций.

7.4. Районный совет Профсоюза обязуется:

7.4.1. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по усилению социальных гарантий работников образования.

7.4.2. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, проводить бесплатные консультации и оказывать юридическую помощь членам профсоюза.

7.4.3. Содействовать профессиональному росту, улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников – членов профсоюза.

7.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования – членов профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области и настоящим Соглашением.

7.4.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и их работников.

7.4.6. Использовать различные формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально – экономических прав и гарантий работников образования.

7.4.7. Из средств профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с их продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях.

7.4.8. Отстаивать и защищать социально – трудовые интересы работников образовательных организаций, прав трудовых коллективов при проведении социально – экономических реформ в соответствии с действующим законодательством.

7.4.9. Проводить мониторинговые исследования и анализ ресурсного обеспечения образовательных организаций с целью предотвращения снижения уровня социальных гарантий и нарушения трудовых прав работников, своевременного внесения изменений и дополнений в коллективные договора и в настоящее Соглашение для решения задач обеспечения защиты трудовых прав, социально – экономических и профессиональных интересов членов Профсоюза.

7.4.10. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращению социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

7.4.11. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

7.4.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4.13. Осуществлять для членов Профсоюза частичную компенсацию расходов на оплату санаторных путевок в профсоюзные здравницы Брянской области и Кавказских минеральных Вод.

7.4.14. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в размере не менее 3000 рублей при заключении брака и при рождении первого ребёнка.

VIII. Реализация молодежной политики в образовательных организациях

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в образовательных организациях и обеспечении социальной защиты молодых работников:

8.1.1. Проводить работу с молодёжью с целью закрепления их в образовательных организациях, содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

8.1.2. Развивать творческую активность молодёжи.

8.1.3. Обеспечивать их правовую и социальную защищённость.

8.1.4. Активизировать и поддерживать молодёжный досуг, физкультурно – оздоровительную и спортивную работу.

8.1.5. Рекомендовать при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие в том числе положения по:

закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

закреплению мер социальной поддержки работникам из числа молодёжи, впервые поступившим на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором, в том числе преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются.

8.1.6. Рассматривать на совместных заседаниях вопросы, касающиеся работы с молодыми педагогическими кадрами и мер их правовой и социальной защиты.

8.1.7. Проводить встречи с районным советом молодых педагогических работников при районном совете Профсоюза для обсуждения проблем молодых педагогических работников, выработке мер и путей их реализации.

8.2. Администрация:

8.2.1. Обеспечивает финансирование выпускникам педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в сельские образовательные организации и филиалы школ и дошкольных образовательных организаций, расположенные в сельской местности единовременного пособия на хозяйственное обзаведение в размере до 5 должностных окладов.

8.3. Отдел образования:

8.3.1. Анализирует кадровый состав, потребность в молодых педагогических кадрах подведомственных образовательных организаций.

8.3.2. Проводит ежегодно конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой учитель», «Лучший молодой воспитатель» и «Лучший молодой педагог дополнительного образования».

8.3.3. Вырабатывает и реализовывает меры поощрения молодых педагогических работников, добившихся высоких показателей в труде.

8.3.4. Организует работу «Школы молодого учителя», мастер – классов и семинаров для молодых учителей.

IX. Охрана труда

9.1.1. Работодателям образовательных организаций ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ №181 от 01.03.2012 года)

9.1.2. Предусматривать в коллективных договорах и ежегодно уточнять в соглашении по охране труда, являющемуся приложением к коллективному договору, выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда.

9.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг.

9.1.4. Осуществлять контроль за деятельностью образовательных организаций по соблюдению условий труда работников, проведению мероприятий, обеспечивающих охрану труда работающих и учащихся, соответствию их Типовому перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков, утверждённому приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №181 от 01.03.2012 года с учётом рекомендаций Министерства образования и науки РФ №12-1077 от 25.08.2015г. по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

9.1.5. Усилить работу по содействию работодателям в проведении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, в том числе за счет финансовых средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.1.6. Руководителям образовательных организаций обеспечивать работников необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утверждёнными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

9.1.7. Руководителям образовательных организаций обеспечивать мероприятия по электробезопасности, пожарной безопасности и санитарному содержанию зданий и территорий учреждений образования.

9.1.8. Осуществлять контроль за выполнением в образовательных организациях положений «Системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в муниципальных образовательных организациях».

9.1.9. Осуществлять контроль за качеством ремонта объектов образовательных организаций с целью обеспечения безопасных условий труда работников.

9.1.10. Рекомендовать руководителям образовательных организаций использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путёвок.

9.1.11. Рекомендовать руководителям образовательных организаций добиваться приведение теплового режима, уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

9.1.12. Принимать меры по созданию и сохранению службы охраны труда в образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек, обеспечивать условия для их эффективной работы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.13. Рекомендовать руководителям образовательных организаций организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и в состав комиссии включать представителей выборных органов первичной профсоюзной организации.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности районной и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Законами Брянской области, Региональным соглашением между администрацией Брянской области, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Соглашением между администрацией Брянской области, департаментом образования и областной организацией профсоюза, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положениями территориальной и первичных организаций профсоюза, коллективными договорами, настоящим Соглашением и другими нормативными правовыми актами.

10.2. **Администрация и отдел образования** обязуются соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, в том числе:

10.2.1. Оказывать содействие в создании, восстановлении и надлежащих условий деятельности первичных организаций в образовательных организациях района.

10.2.2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать образовательные организации и их подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.3. Предоставлять районному совету Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и его оплаты, другим социально – экономическим вопросам.

10.2.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

10.2.5. Дисциплинарные взыскания работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от производственной деятельности применять после предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, а руководителей профсоюзных органов – органа районной организации профсоюза в соответствии с действующими нормативно – правовыми документами.

10.2.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной деятельности допускать, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа в соответствии с действующими нормативно – правовыми документами.

10.2.7. Работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее профсоюзного органа признавать значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников.

10.2.8. Признать районный совет профсоюза единственным представителем работников образования при ведении переговоров по спорным вопросам и заключению районного отраслевого Соглашения.

10.2.9. Предоставлять районному совету Профсоюза помещение по адресу г.Дятьково, ул.Ленина, д.176 в бесплатное пользование для работы совета, председателя совета и бухгалтера с оборудованием и средствами связи, освещением, отоплением,

уборкой и охраной, обеспечивать помещение для проведения семинаров, конференций, совещаний профактива и других мероприятий.

10.2.10 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза обеспечивать ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной профсоюзной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.11. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа образовательной организации:

- режим работы всех категорий работников;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- систему оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- все виды морального и материального вознаграждения;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- ввод и отмену режима неполного рабочего времени;
- должностные обязанности работников;
- применение дисциплинарных взысканий;
- графики отпусков;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально – экономические, трудовые интересы работников;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- проекты приказов при расторжении трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- штатное расписание учреждения;
- инструкции по охране труда;
- изменение типа образовательной организации.

10.2.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, избравшихся председателями, заместителями председателя первичных профсоюзных организаций, не допускать в течение двух лет после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрены возможные увольнения.

10.2.13. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций затрудняющего осуществление профсоюзными органами своих уставных задач в интересах членов Профсоюза.

10.2.14. Муниципальный отдел образования согласовывает с районным советом Профсоюза проекты нормативных документов, касающихся социально – экономических и трудовых интересов работников.

10.3. Отдел образования осуществляет награждение и представление руководящих и других работников образовательных организаций к государственным наградам с учетом мнения районного совета Профсоюза.

10.4. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными наградами профсоюзного актива и рекомендуют администрациям учреждений и соответствующим органам профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборного профсоюзного актива.

10.5. Стороны способствуют предоставлению профсоюзным органам образовательных организаций бесплатно помещений, отвечающим санитарно – гигиеническим требованиям, необходимых для работы самих профсоюзных органов, проведения собраний работников и других уставных мероприятий, что закрепляется в коллективном договоре.

10.6. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, туристических слётах, других мероприятиях.

10.7. Стороны содействуют проведению работодателями доплат председателям первичных профорганизаций за выполнение ими общественной работы в размерах, определённых коллективными договорами.

10.8. В случае возникновения разногласий по поводу выполнения Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов профсоюза, а не членов профсоюза при условии ежемесячного перечисления ими денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации в соответствии с личным заявлением.

XI. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством Комиссии (Приложение №1).

11.2. Функции контроля за выполнением соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, муниципальные органы власти и администрации образовательных учреждений, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

11.3. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

11.4. Отдел образования собирает и обобщает информацию о выполнении данного Соглашения от руководителей образовательных учреждений, районный совет Профсоюза – от первичных организаций профсоюза.

11.5. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании сторон не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей администраций, образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций.

11.6. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации.

11.7. Администрация и отдел образования в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушения выполнения Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций и муниципальных органов исполнительной власти.

11.8. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, крайних мер их разрешения забастовок

11.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

К настоящему Соглашению прилагаются:

1. Положение о постоянной трехсторонней Комиссии по заключению и контролю выполнения Соглашения (Приложение № 1).
2. Перечень должностей при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №2).
3. Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение №3).
4. Перечень вредных, особо вредных условий труда, работа в которых даёт право на повышение должностных окладов (Приложение №4).
5. Случай учёта квалификационных категорий (Приложение №5).

Соглашение подписано « 28 » декабря 2015 года.

Глава администрации
Дятьковского района



П.В.Валяев

Начальник муниципального отдела
образования администрации
Дятьковского района



Л.В.Макласова

Председатель Дятьковской районной
организации профсоюза работников
народного образования и науки РФ



В.И.Хроленок

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной трехсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого соглашения в сфере образования.

1. Общие положения:

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением Главы администрации Дятьковского района.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в территории.

1.3. Комиссию составляют представители:

- органы местного самоуправления (администрация Дятьковского района);
- работодатели (муниципальный отдел образования администрации Дятьковского района);
- работники (Дятьковская районная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ).

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом Брянской области «О социальном партнерстве в Брянской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия Отраслевого соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

2. Цели и задачи комиссии:

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашений;
- недопущение в Отраслевом соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ;
- выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально – экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать деятельность членов Комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах;
- осуществлять контроль за выполнением Отраслевого соглашения органами местного самоуправления, муниципальным отделом образования администрации Дятьковского района, Дятьковской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Отраслевым соглашением;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях местной администрации вопросов затрагивающих экономические интересы работников сферы образования;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях органа местного самоуправления, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.

4.2. Заседание комиссии назначается председателем комиссии. Во время отсутствия председателя комиссии обязанности исполняются его заместителем.

4.3. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон – членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.4. Во время заседания комиссии секретарём ведётся и оформляется протокол, который подписывается председателем, секретарём и всеми присутствующими на заседании членами комиссии.

4.5. Заседания комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из его сторон.

4.6. Решение комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого соглашения в сфере образования, принимаются большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии.

4.7. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информируют председателя.

4.8. Материально-техническое обеспечение работы комиссии производит сектор по труду администрации Дятьковского района.

5. Статус членов комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы местного самоуправления, муниципальный отдел образования администрации Дятьковского района, районный совет Профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановки или отмены действия решения органов местного самоуправления, выборного профсоюзного органа, а также органа управления образованием;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Отраслевого соглашения или решения Комиссии;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально – бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на данной территории независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

Глава Администрации
Дятьковского района



П.В.Валеев

Перечень

профессий и должностей при работе на которых выдается бесплатно специальная одежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10. 2008 года № 541н и Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ 01.06.2009г. №290н.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, учитель, занятые в химических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей. Фартук прорезиновый с нагрудником. Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные. Тапочки кожаные или Ботинки кожаные	1 на 1,5 года. Дежурные Дежурные До износа. 2 пары 1 пара
2.	Лаборант, учитель, занятые в лабораториях физики.	Перчатки диэлектрические. Указатель напряжения. Инструмент с изолирующими ручками. Коврик диэлектрический. Халат хлопчатобумажный или Халат из смешанных тканей Очки защитные Тапочки кожаные или Ботинки кожаные	Дежурные Дежурные Дежурные Дежурные 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года До износа 2 пары 1 пара
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по благоустройству, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Халат хлопчатобумажный. Костюм хлопчатобумажный или костюм брезентовый или костюм из смешанных тканей Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке. Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки. В остальное время года дополнительно плащ непромокаемый. При мытье полов мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые.	1 1 4 пары До износа 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 на 1 год

		Перчатки резиновые. Брюки на утепляющей прокладке	1 пара 1 пары 1
4.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
5.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Воспитатель, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов или мест общего пользования Дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары
9.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
10.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке. Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки. В остальное время года дополнительно плащ непромокаемый.	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года.
11.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
12.	Столяр	Костюм вискозно – лавсановый. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары
13.	Повар. Шеф - повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный	1 1

		Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 пара
14.	Мойщик посуды	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 пара
15.	Рабочий по стирке белья(прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиновый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара Дежурные
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Комбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
17.	Слесарь – сантехник по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5года 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
18.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой. Куртка на утепляющей прокладке Валенки	Дежурный 1 1
19.	Слесарь – ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9мес. 12 пар.
20.	Оператор хлораторной установки	Халат вискозно-лавсановый Фартук прорезиновый Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз	1 2 4 дежурные дежурный
21.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
22.	Оператор газовой котельной	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 12 пар 12 пар До износа

Начальник МОО



Л.В.Макласова

НОРМА
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи (утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ
от 17 декабря 2010г. №1122н)

№ п/п	Виды смывающихся и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: Для мытья рук Для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечание: Конкретный перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Начальник МОО



Л.В.Макласова

**Перечень
работ с вредными условиями труда, дающих право на повышение должностных окладов
по результатам проведения специальной оценки условий труда**

(Извлечения)

№п/п	Виды работ
1	Работа за дисплеями ЭВМ
2	Работа с живыми культурами
3	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)
4	Работа на деревообрабатывающих и металлообрабатывающих станках
5	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
6	Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицированных растворов, а также с их применением.
7	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переходе их на особо санитарно – эпидемиологический режим работы
8	Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
9	Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную.
10	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
11	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы
12	Работа у горящих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
13	Стирка, сушка и глажение одежды
14	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
15	Пайка деталей и изделий (припой оловянно – свинцовый, кадмиевый, индиевый).
16	Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
17	Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев и проведение их дезинфекции.
18	Уборка помещений, где ведутся вышеуказанные работы
19	Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных в данном перечне

Начальник МОО



Л.В.Макласова

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в следующих случаях:

Должность по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры.
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры; преподаватель физической культуры, физического воспитания; инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель специальных дисциплин	Мастер соответствующей профессии
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель – логопед; логопед, учитель – дефектолог; дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации; концертмейстер	Преподаватель, преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения

Преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства	Учитель музыки; музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации
Преподаватель концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной хореографической)	Учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации
Старший тренер – преподаватель; тренер преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физической культуры, руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физической культуре, инструктор – методист
Учитель физической культуры; руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физкультуре	Старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации
Методист (при совпадении предмета)	Учитель, преподаватель предмета, педагог дополнительного образования
Методист дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Старшая вожатая	Педагог – организатор
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, воспитатель в организации дополнительного образования
Педагог - организатор	Педагог дополнительного образования, воспитатель в организации дополнительного образования

Начальник МОО



Л.В.Макласова