

Начальник  
Районного отдела образования  
Администрации Еланского  
муниципального района  
Волгоградской области



*А.А. Абросимова*  
А.А. Абросимова

Председатель  
Территориальной (районной)  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ  
Еланского района



*Т.Я. Медведева*  
Т.Я. Медведева

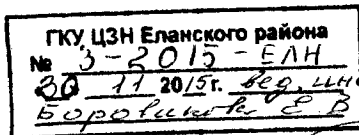
## СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ РАЙОННЫМ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ЕЛАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

И

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (РАЙОННОЙ) ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ЕЛАНСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2016-2018 годы



Р.П. ЕЛАНЬ

Ноябрь 2015 года

**Соглашение  
между Районным отделом образования  
Администрации Еланского муниципального района  
и Территориальной (районной) организацией  
профсоюза работников народного образования  
и науки РФ Еланского района  
на 2016-2018 годы**

**1. Общие Положения.**

1.1 Настоящее районное отраслевое соглашение (далее именуется – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Еланского муниципального района Волгоградской области подведомственных Районному отделу образования Администрации Еланского муниципального района Волгоградской области (далее именуются – образовательные организации).

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Волгоградской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

Настоящее соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», законах и иных нормативных правовых актах Волгоградской области и Еланского муниципального района, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношениями.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, находящихся в ведении Районного отдела образования Администрации Еланского муниципального района Волгоградской области, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее именуются - стороны) являются:

- работники образовательных организаций, подведомственных Районному отделу образования Администрации Еланского муниципального района

Волгоградской области (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – Территориальной (районной) организации профсоюза работников образования и науки РФ Еланского района в лице районного комитета Профсоюза (далее именуется Комитет Профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – Районного отдела образования Администрации Еланского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Отдел образования).

1.4 Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных образовательных организаций Еланского муниципального района Волгоградской области, первичные профсоюзные организации, которые входят в Комитет Профсоюза.

1.5. Комитет Профсоюза, и его первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о территориальной и первичных организациях полномочными представителями образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей 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 Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников отрасли по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.7. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Соглашения не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия

1.8. Отдел образования доводит текст Соглашения до муниципальных образовательных организаций района, Комитет Профсоюза - до всех первичных организаций для его выполнения.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2016 года и действует до 31 декабря 2018 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2015 года.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее именуется – комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению Соглашения (не реже одного раза в год) и обсуждения итогов на совместных заседаниях Отдела образования и президиума Комитета Профсоюза.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 2.2. Отдел образования:

2.2.1. Направляет в Комитет Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение органов законодательной и исполнительной власти Администрации Еланского муниципального района Волгоградской области, по вопросам создания, реорганизации и ликвидации образовательных организаций, а также оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставляет Комитету Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников отрасли, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы и компенсационным выплатам, показателях по условиям и охране труда и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников отрасли.

2.2.3. Включает представителей Комитета Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Комитета Профсоюза при их разработке и реализации.

2.2.4. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной подготовке педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Комитета Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников и учащихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

## 2.3. Комитет Профсоюза:

2.3.1. Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций – членов профсоюза в судебных, государственных и других органах. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза, профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения

коллективных договоров в образовательных организациях, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.5. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры организаций.

2.3.6. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти Еланского муниципального района и Волгоградской области с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников образовательных организаций.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.9. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и право применения коллективных договоров образовательных организаций, а так же контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.10. Обеспечивает в установленном порядке регистрацию коллективных договоров, принятых в образовательных организациях.

2.3.11. Промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров образовательных организаций доводят до сведения членов профсоюза посредством использования различных форм информации.

### **3. Трудовые отношения.**

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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 действующим трудовым законодательством.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательных организаций.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.1.3. 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 определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю ( в год) за ставку заработной платы).

-размеры выплат компенсационного характера ( при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными 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.

3.1.4..Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих программы среднего общего образования, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). программы подготовки специалистов среднего звена , а также дополнительные общеобразовательные программы ,включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, в классах, кружках, секциях ,которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, ( структурных подразделений).работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов ,осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых

данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. При переводе работника на новую систему оплаты труда заключать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а так же иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### **4. Обязательства в области экономики и управления образованием.**

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Отдел образования и Комитет Профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры по :

4.2.1. Своевременному и в полном объеме выделению предусмотренных в районном бюджете средств на оплату труда всех категорий работников отрасли, социальных выплат работникам образовательных организаций, повышение (индексацию) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Обращению в органы государственной власти Волгоградской области в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- повышения заработной платы работников образования отрасли;
- включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- другие вопросы.

4.2.3. Включения в районный бюджет расходов на:

- увеличение нормативов финансирования расходных потребностей на содержание образовательных организаций;



- охрану труда в образовательных организациях, в т.ч. и на проведение специальной оценки условий труда;

-оплату командировочных расходов на повышение квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;

-проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования;

-ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных организаций и ее увеличение;

-предоставление мер социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг, отопления и освещения педагогическим работникам и специалистам образовательных организаций, работающим на селе;

-санаторно-курортное лечение работников отрасли;

-оздоровления детей работников отрасли .

4.2.4. Содействовать выплате компенсаций работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1.Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательных организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития образования области с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам образовательных организаций за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.4. Взаимодействовать с органами местного самоуправления по обеспечению жильем нуждающихся работников образовательных организаций.

## **5. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в муниципальных образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, областными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в абсолютных размерах (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

(исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

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

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

5.9. При выявлении по результатам спецоценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС

от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда":

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - до 7 календарных дней;

5.10. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. №276, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

- при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственную или частную образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- при переходе педагогических работников из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в другую;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки	Преподаватель детской музыкальной

<p>общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования</p>	<p>школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре</p>
<p>Преподаватель организации профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета в общеобразовательной организации</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования</p>

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,
- предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.12. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (не зависимо от срока их получения);

**-Звание Героя Российской Федерации,**

**Почётные звания:**

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Народный артист Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный тренер РФ, СССР».



### **Ордена, медали:**

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 1 степени»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 2 степени».

### **Ведомственные знаки отличия:**

- значок «Отличник народного образования»;
- значок «Отличник народного просвещения»;
- значок «За достижения в культуре»;
- значок «За заслуги в развитии физической культуры»;
- значок «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации».

### **Отраслевые награды:**

- медаль К. Д. Ушинского;
- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- нагрудный знак «Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- благодарность Президента Российской Федерации.

Воспользоваться «иной формой» могут педагогические работники, которые были награждены в межаттестационный период следующими наградами:

- премия Президента Российской Федерации или Главы Администрации Волгоградской области (Гранты);
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

-Почетная грамота Министерства спорта и туризма Российской Федерации;

-Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации.

-Победители, лауреаты конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и

- победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства проводимых на уровне Российской Федерации и Волгоградской области, а также педагогики, премиями Президента Российской Федерации или Главы Администрации (Губернатора) Волгоградской области (гранты) (в межаттестационный период).

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, по итогам проведения экспертизы портфолио результативности педагогической деятельности, являющимся подтверждением выполнения требований, изложенных в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.13. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится доплата в соответствии с Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

5.14. Стороны рекомендуют работодателям:

5.14.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.14.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.14.3. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации.

5.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.15.1. В случае уменьшения у преподавателей образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками продолжают с их согласия и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601"О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.15.2. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о заработной плате, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.15.3. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. Не проводить, (как правило), в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.16.2. Рекомендовать работодателям образовательных организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.16.3. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.16.4. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями образовательных организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

5.16.5. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Стороны, при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций»

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

6.1.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников .

В этот период работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательных организаций привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на

территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.5. Женщинам, работающим в режиме 40-часовой рабочей недели в организациях образования в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.1.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за две недели наступления календарного года в порядке, установленном статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя с согласия работника.

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

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

6.1.8. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

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

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины), на условиях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором.

6.1.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 29 февраля 2008 г. №226 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Волгоградской области».

6.1.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации предоставляется в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92.117,147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

6.2. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя образовательной организации, заменять денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательной организации.

## **7. Условия и охрана труда.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

#### 7.1. Отдел образования :

7.1.1. Принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в образовательных организациях в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательных организаций и несчастных случаев с работающими и учащимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Районный комитет Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждениями образования на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или других равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

7.2. Отдел образования способствует деятельности работодателей образовательных организаций и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают за счет средств образовательных организаций прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных мероприятий.

7.2.2. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании несчастных случаев, происшедших с сотрудниками, учащимися в образовательных организациях.

7.2.3. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (в дальнейшем именуется - СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а

также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и в соответствующих приложениях к нему.

7.2.4. Организуют проведение специальной оценки по условиям труда, с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных организациях.

7.2.5. В соответствии со ст. 217 ТК РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях образования с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.2.6. Формируют в образовательных организациях совместные с профсоюзной организацией комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных началах.

7.2.7. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованного проведения специальной оценки по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.3. Комитет Профсоюза:

7.3.1 Организует обучение внештатных инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

7.3.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.



7.3.5. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

7.3.7. Организует проведение и участие в общественных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»

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

## **8. Содействие занятости.**

### **Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.**

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций отрасли, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников отрасли

8.1.3. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройству выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

8.1.4. Информировывает Комитет Профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Комитет Профсоюза представляет интересы работников, членов профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращения численности или штата работников организаций Райком Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов-всех работников ,независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, переподготовки высвобождаемых работников отрасли.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников образовательных организаций.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников образовательных организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.4.3. В случае угрозы массового увольнения работодатели информируют территориальные службы занятости населения, профсоюзные организации не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

8.4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из организаций образования в связи с сокращением численности или штатов работников, ликвидацией или реорганизацией самой образовательной организации, обеспечить осуществление следующих мер:

предупреждение работника о предстоящем увольнении не менее чем 2 месяца;

по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации руководящих и педагогических кадров.

8.5.2. Добиваться увеличения средств в областном бюджете для прохождения педагогическими работниками образовательных организаций повышения квалификации.

8.5.3. При проведении, аттестации педагогических кадров и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством, сохранять бесплатность прохождения аттестации.

8.5.4.. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых и учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем преподавателей, учителей и ученых из числа молодежи;

8.5.6. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

"8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленным трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

## **9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

### **9.1. Стороны исходят из того, что:**

9.1.1. Педагогические работники образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья, установленными Законом Волгоградской области от 13 августа 2007 г. № 1518-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

Работники, прекратившие педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от ее вида), если стаж педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения им пенсии они имели право на льготы, также пользуются этими льготами в соответствии с Законом Волгоградской области от 04 марта 2005 г. 1019-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

9.1.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

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

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами организаций.

9.1.3. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.1.4. Стороны рекомендуют работодателям:

обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой и иной работы;

активизировать совместно с профсоюзными организациями физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах и в этих целях предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях обязательства работодателей по перечислению денежных средств первичным профсоюзным организациям на проведение физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах;

предусмотреть в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах;

проводить работу по созданию коллективов физкультуры, физкультурно-спортивных клубов по месту работы, оказывать содействие их деятельности;

обеспечить информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

обеспечить по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО и проведение комплекса ГТО."

9.2. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений:

-поддержки работников из числа молодежи;

-системы мер по социальной поддержке работников;

-повышению заработной платы работникам образовательных организаций;

-реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных граждан Федеральной целевой программы «Жилище» .

## **10. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных организаций.**

10.1. Отдел образования и Комитет Профсоюза обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.1.1. 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 первичных профсоюзных организаций.

10.1.2. Создавать условия для уставной деятельности профсоюзных организаций (предоставлять помещения для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профсоюза, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте).

10.1.3. Не допускать вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

10.1.4. Не препятствовать представителям профсоюзных организаций в посещении образовательных организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

10.1.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором.

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

10.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.2.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего

заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательных организациях, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

10.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

10.3.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором.

10.3.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

10.3.3. Не допускать увольнения по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение 2-лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

10.4. Стороны договорились, что в течение действия Соглашения районный отдел образования рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дает мотивированное объяснение в срок, установленный законодательством.

10.5. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

## **11. Обязательства Профсоюза.**

11.1. Комитет Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1.. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций, их эффективной работе.

- 11.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.
- 11.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим соглашением.
- 11.4. Совершенствовать работу Совета молодых учителей с целью привлечения внимания к решению социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников отрасли.
- 11.5. Продолжить подписку на газеты «Волгоградские профсоюзы» и «Мой профсоюз». Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюза.
- 11.6. Участвовать в подготовке и проведении, а также выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов профсоюза.
- 11.7. Оказывать материальную помощь из Фонда социальной защиты членам профсоюза в чрезвычайных обстоятельствах.
- 11.8. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.
- 11.9. В соответствии с Положением продолжать оформление присваивания членам Профсоюза отрасли звания «Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области».
- 11.10. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.
- 11.11. Проводить тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях отрасли.
- 11.12. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, обращаться в законодательные и исполнительные местные органы власти и Волгоградской области, взаимодействовать с депутатами в разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.



11.13.Разрабатывать методические рекомендации по заключению территориальных соглашений и коллективных договоров.

## **12. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Соглашения.**

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а также сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Отдела образования и Президиума Комитета Профсоюза и доводится до сведения первичных организаций профсоюза, образовательных организаций.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

Районный отдел образования  
Администрации Еланского  
муниципального района  
Волгоградской области  
р.п Елань, Ленинская ул., д. 121 ,  
4003732  
Тел. (84452) 5-46-72.  
Факс (84452) 5-55-41.  
E-mail: elan\_obraz@mail.ru

Территориальная (районная)  
организация Профсоюза  
работников образования и  
науки Еланского района  
р.п.Елань.ул.Ленинская №63  
403732  
Тел. (84452) 5-35-86.  
Факс (84452) 5-48-76  
E-mail: elanprofso2011@yandex.ru

Пронумеровано и

Прошнуровано

35 листов

Председатель

