

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**о регулировании социально-трудовых отношений и**  
**установлении**  
**общих принципов регулирования связанных с ними**  
**экономических**  
**отношений в сфере образования на территории**  
**Киржачского района на 2017 – 2019 годы**  
**(территориальное отраслевое соглашение)**

г. Киржач

**Принято на заседании**  
**Совета профсоюза**  
**протокол № 3 от 08.12.2017 г.**

Подписи сторон:

**Управление образования**

Управление образования администрации  
Киржачского района

д.7, ул. Серегина,  
г. Киржач, 601010.  
тел. 8 (49237) 2-04-00

**Начальник управления**

*О.В.Кузицына*

**Совет профсоюза**

Киржачская районная организация  
профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации,

д. 46, ул.Гагарина,  
г. Киржач, 601010,  
тел. 8 (49237) 2-02-74

**Председатель**

*Н.М.Гуськова*

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**о регулировании социально-трудовых отношений и установлении**  
**общих принципов регулирования связанных с ними экономических**  
**отношений в сфере образования на территории Киржачского района на 2017 - 2019 годы**  
**(территориальное отраслевое соглашение)**

г. Киржач

«\_08\_» декабря 2017г.

Полномочный представитель муниципальных образовательных учреждений-работодателей - Управление образования администрации Киржачского района, именуемое в дальнейшем «**Управление образования**»,

в лице начальника управления *Кузицыной Ольги Владимировны*, действующего на основании Положения, и

полномочный представитель работников учреждений системы образования Киржачского района – Киржачская районная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем «**Совет профсоюза**»,

в лице председателя *Гуськовой Натальи Михайловны*, действующей на основании Устава,

именуемые также «стороны», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

### **1. Предмет соглашения**

1.1. Предметом настоящего соглашения является регулирование социально-трудовых отношений и установление общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории Киржачского района.

1.2. Настоящее соглашение является безвозмездным. Его действие распространяется на коллективы казенных и бюджетных образовательных учреждений Киржачского района (далее — образовательные учреждения, ОУ), в которых созданы первичные организации профсоюза работников народного образования и науки (далее — первичные профсоюзные организации и Профсоюз).

Соглашение открыто для присоединения к нему всех ОУ, где создаются профсоюзные организации, входящие в структуру районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

### **2. Общие положения**

2.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными актами.

Стороны договорились, что Совет профсоюза, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей коллективов ОУ при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, а так же ведению переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, аттестации работников,

занятости, найма, увольнения и другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, Профсоюзом. Работники ОУ, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке.

Иной представительный орган работников, кроме первичной профсоюзной организации, может быть избран согласно ч. 4 ст. 37 ТК РФ, когда работники ОУ не объединены в первичную профсоюзную организацию, когда общее собрание работников, либо выборный орган первичной профсоюзной организации не дали согласие профсоюзу на представительство от имени всех работников.

Условия, на которых профсоюз берет на себя обязанности по защите социально-экономических прав работников, не являющихся членами профсоюза (за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза), оговариваются в коллективном договоре.

## 2.2. Настоящее Соглашение:

➤ регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования, в том числе определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам ОУ, определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ;

➤ обязательно к применению при заключении коллективных договоров в ОУ;

➤ вступает в силу с 08 декабря 2017 года и действует до 08 декабря 2020 года.

## 2.3. Стороны согласились с тем, что:

➤ в ОУ регулирование трудовых профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями, как правило, осуществляется путем заключения коллективного договора;

➤ коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, законодательством Владимирской области, настоящим Соглашением;

➤ с учетом особенностей деятельности ОУ и их финансовых возможностей в коллективном договоре для работников могут быть установлены дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные льготы, гарантии и преимущества, более благоприятные условия труда;

➤ в течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей и работников ОУ и являются неотъемлемой частью настоящего соглашения;

➤ стороны не вправе в одностороннем порядке в течение срока действия Соглашения прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

➤ в случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия настоящего Соглашения;

- стороны признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять;
- контроль исполнения Соглашения осуществляется сторонами в лице их уполномоченных представителей;
- стороны доводят текст Соглашения до ОУ и их первичных профсоюзных организаций для его реализации;
- коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 08 ноября 2020 года;
- в период действия настоящего Соглашения стороны содействуют соблюдению установленного законодательством порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, ведущих к крайней мере их разрешения - забастовке;
- Управление образования в установленном порядке направляет Соглашение на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- настоящее соглашение составлено в трех экземплярах, один из которых хранится в Управлении образования, второй – в райкоме профсоюза и, третий – в соответствующем органе по труду.

2.4. Стороны признали необходимым при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением:

- участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов, совещаний Управления образования и президиума райкома профсоюза;
- предоставление друг другу информации, касающейся трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников ОУ;
- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

### **3. Социальное партнерство и координация действий сторон**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля его выполнения создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав, срок полномочий и регламент работы комиссии определяются сторонами.

3.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) не реже чем 1 раз в месяц на уровне начальника Управления образования и председателя райкома профсоюза по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной базы и по другим социально значимым вопросам.

3.3. Стороны договорились, при определении руководителям ОУ размера стимулирующих выплат, разовых премий учитывать уровень развития социального партнерства в учреждении, используя следующие критерии:

- наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;

- 3.4. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:
- Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.
  - Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

### 3.5. Управление образования:

- принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций в части осуществления ими своих уставных задач;
- в случае необходимости содействует в предоставлении районному комитету профсоюза для осуществления своих уставных функций на безвозмездной основе помещения, средств связи, оргтехники;
- приглашает представителей райкома профсоюза для участия в работе совещаний Управления образования администрации Киржачского района, собраний работников образования, руководителей ОУ по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров;
- включает райком профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов;
- предоставляет райкому профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях (по обоснованному запросу); нормативные акты и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования.
- включает представителей райкома в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства;
- своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения профорганов и в случае их отклонения дает мотивированное заключение.

### 3.5. Совет профсоюза:

- содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовок, в соответствии с действующим законодательством;
- направляет в Управление образования решения выборных профсоюзных органов, касающиеся трудовых, профессиональных и связанных с ними экономических отношений в сфере образования.

## 4. Трудовые отношения

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

- трудовые отношения между работником и ОУ строятся на основе трудового договора или эффективного контракта, заключенного работодателем и работником в письменной форме;
- трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством;
- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде и настоящим Соглашением;

- условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными;
- при заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

#### 4.2. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных учреждений ОУ;
- осуществлять массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией или перепрофилированием учреждения, при условии предварительного (не позднее, чем за три месяца) письменного уведомления Совета профсоюза, где указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться высвобождение, срок, в течение которого намечено его осуществить и предложения по трудоустройству работников;
- в период действия Соглашения считать массовым высвобождением:
  - свыше 10 работников в течение одного месяца в одном учреждении,
  - в случае ликвидации учреждения или его подразделения - независимо от численности работающих;
- Рекомендовать образовательным учреждениям предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:
  - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
  - работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
  - работники, применяющие инновационные методы работы;
  - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
  - работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.
- рекомендовать руководителям образовательных учреждений и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- рекомендовать руководителям ОУ предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям;
- рекомендовать Управлению образования проводить работу по заключению коллективных договоров в ОУ и по регистрации их в установленном законом порядке;
- контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства и содействовать разрешению трудовых споров в ОУ в пределах своей компетенции;
- проводить учебу работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;
- участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

➤принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников ОУ в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» и Порядком аттестации педагогических работников ОУ, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209 и приказами Департамента образования, изданными в соответствии с ним. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

➤квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; 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); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
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, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, 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-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Инструктор по физической культуре Педагог - психолог Музыкальный руководитель	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются главной аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

➤ В случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке по специальности в Российских образовательных учреждениях за рубежом;

при выходе их на работу срок действия установленной им квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке не более чем на один год.



Конкретный срок продления действия квалификационной категории (первой и высшей) определяется на основании заявления работника в главную аттестационную комиссию Владимирской области.

➤ Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, с сокращением численности или штата работников, или уходом на пенсию, независимо от ее вида, и в случае возобновления ими педагогической деятельности, сохраняется имевшаяся на момент увольнения квалификационная категория на срок ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается главной аттестационной комиссией Владимирской области не более чем на один год.

Руководящим работникам ОУ, прекратившим свою деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, или уходом на пенсию, независимо от ее вида, и в случае возобновления ими руководящей деятельности, сохраняется имевшаяся на момент увольнения квалификационная категория на срок ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается аттестационной комиссией Департамента образования.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

➤ Для педагогических работников, имеющих почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», награжденных нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования (если в образовательном учреждении, где работает педагог, есть первичная профсоюзная организация).

➤ Для педагогических работников победителей и лауреатов общероссийского конкурса «Учитель года», победителей Национального проекта «Образование» в течение 10 лет с момента признания их победителями (лауреатами), экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях;

➤ не допускать принятия решения о создании автономных образовательных учреждений путем изменения типа существующих государственных или муниципальных учреждений без инициативы либо без согласия самого учреждения;

➤ содействовать осуществлению в ОУ мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждений с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций.

4.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Управление образования:

➤ анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими учреждений, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки;

➤ представляет райкому профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, и другую информацию;

➤ ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников ОУ по инициативе работодателя, в частности п.п3, 8 ст.81 и п.п. 1, 2. ст. 336 Трудового кодекса РФ и информирует горком профсоюза о результатах данного анализа;

➤ организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников ОУ, особо обратив внимание на подготовку руководителей образовательных учреждений по вопросам финансово-экономической деятельности.

➤ обеспечивает право участия представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом. Признаёт необходимым включение в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей первичных профсоюзных организаций, а также участие данных представителей в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность данной комиссии.

#### 4.5. Совет профсоюза:

➤ осуществляет общественный контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда и социальных вопросах, организует и проводит обучение законодательству о труде, охране труда;

➤ постоянно осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приёма и увольнения в соответствии с законодательством;

➤ оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по вопросам занятости, увольнения и т.д.;

➤ своевременно сообщает Управлению образования о случаях нарушения законодательства о труде и настоящего Соглашения для разрешения трудового спора в досудебном порядке.

## 5. Обязательства в области экономики и управления образованием

5.1. Стороны считают целесообразным совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по:

➤ включению в районный бюджет на очередной финансовый год дополнительных средств на повышение оплаты труда и дополнительных социальных выплат работникам ОУ;

➤ своевременному и в полном объеме выделению бюджетных средств на оплату труда, оплату коммунальных услуг и иные выплаты;

➤ компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных и иных выплат и компенсаций.

5.2. Стороны договорились обмениваться оперативной информацией об экономии фонда оплаты труда и о задолженности по заработной плате работникам ОУ из бюджетов всех уровней и принимать меры по ее ликвидации.

#### 5.3. Стороны рекомендуют работодателям:

➤ устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой ОУ самостоятельно, закреплять данное положение в коллективном договоре и других локальных нормативных актах;

➤ отражать в коллективных договорах и(или) иных нормативных актах порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой самостоятельно ОУ.

## 6. Оплата труда и нормы труда

Стороны договорились, что:

6.1. Порядок и условия оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются самим ОУ в пределах имеющихся средств (в том числе средств от приносящей доход деятельности) с учетом мнения профсоюза и закрепляются в коллективном договоре, а так же иными локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством. При изменении действующего законодательства, регламентирующего условия оплаты труда работников системы образования, не допускается снижение достигнутого для них уровня заработной платы.

6.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии, исходя из имеющихся финансовых возможностей, стороны добиваются:

➤ формирования стимулирующего фонда оплаты труда в ОУ в размере не ниже 30% от общих поступлений в фонд оплаты труда ОУ.

➤ выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, при устройстве на работу в ОУ единовременных пособий из городского бюджета в размере до 10 тысяч рублей.

6.3. Выполнение работниками других дополнительных видов работ, не входящих в круг их должностных обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются ОУ самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре и(или) иных локальных нормативных актах.

6.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, выходные и нерабочие праздничные дни, с тяжёлыми, вредными и (или) иными особыми условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат конкретизируются в каждом учреждении и фиксируются в коллективном договоре и(или) иных локальных нормативных актах.

6.5. ОУ обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании, являющимся приложением к коллективному договору ОУ. Экономия средств бюджета в соответствии с коллективным договором и(или) иными локальными нормативными актами может направляться на оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и другие социальные нужды.

6.6. Управление образования проводит анализ уровня оплаты труда работников ОУ в сравнении с прожиточным минимумом и доводит результаты до сведения райкома профсоюза.

6.7. Стороны рекомендуют руководителям ОУ обеспечивать занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере, что фиксировать в коллективных договорах и(или) иных локальных нормативных актах.

6.8. Стороны считают обязательным включать в коллективные договоры положение об обязанности работодателя выдавать каждому работнику ОУ расчетный листок по начисленной и подлежащей выплате заработной плате.

6.9. Оплата труда педагогических работников ОУ за время осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами и(или) иными локальными нормативными актами ОУ.

6.11. Стороны договорились рекомендовать руководителям ОУ:

- наполняемость классов и групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, а также санитарными правилами и нормами, считать предельной за ставку заработной платы;
- при объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) ОУ, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или расширения зоны обслуживания за увеличение объема выполняемых работ. Размеры доплат определять с учетом финансовых возможностей учреждений в соответствии с действующим законодательством и закреплять в коллективных договорах и(или) иных локальных нормативных актах.

6.12. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.

6.13. Управление образования:

- обеспечивает направление денежных средств для ОУ в объемах, предусмотренных областными и районными бюджетами на соответствующий год, рассчитанных в соответствии с утвержденными законодательством нормативами.
- анализирует потребность средств на заработную плату по учреждениям образования, осуществляет контроль их целевого использования и своевременностью выплат заработной платы;
- обеспечивает направление денежных средств для выдачи денежных авансов на оплату командировочных расходов, педагогам, проходящим курсовую подготовку, согласно п.10 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749).
- вносит предложения по включению в районный бюджет средств:
  - на доведение размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников отрасли до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством;
  - на предоставление работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - на оплату сверхурочной работы, связанной с продолжением работы при неявке сменяющего работника в дошкольных ОУ;
  - на повышение квалификации и переподготовку работников образования (не реже 1 раза в 5 лет) в соответствии с действующим законодательством;
  - на дополнительные стимулирующие выплаты работникам дошкольных образовательных учреждений за работу в группах с наполняемостью, превышающей нормативную.
- Совместно с советом профсоюза проводит мониторинг уровня жизни и заработной платы работников ОУ с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывает и принимает необходимые меры по повышению оплаты труда работников ОУ, финансируемых из городского бюджета.

6.14. Совет профсоюза:

- контролирует правильность и своевременность оплаты труда работникам образовательных организаций;
- содействует конструктивному урегулированию трудовых споров;
- оказывает консультативную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка и Устава.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

7.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или другого представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

7.5. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя и с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

7.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. О графике отпусков руководитель информирует работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенесение отпуска на другое время допускается по соглашению между работником и работодателем в случаях, установленных действующим законодательством.

7.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством о труде, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

7.8. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям и первичным организациям профсоюза установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ОУ.

## 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению

8.1. Не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников ОУ, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, и иных льгот.

8.2. Профсоюзные комитеты осуществляют контроль обеспечения занятости работников образования, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, соблюдения социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. В соответствии с федеральным и региональным законодательством стороны принимают согласованные меры по сохранению уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам ОУ.

8.4. Стороны добиваются выделения средств из бюджета для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров. Рекомендуют работодателям при наличии финансовых возможностей проводить обязательные и предварительные (перед устройством на работу) медицинские осмотры за счет средств работодателя и предоставлять работнику до двух календарных оплачиваемых дней ст.185 ТК РФ.

8.5. Стороны, при наличии финансовых возможностей, оказывают содействие в организации отдыха и оздоровления работников отрасли на базе санаториев-профилакториев, домов отдыха, в обеспечении детей работников ОУ путевками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками.

8.6. За педагогическими работниками образовательных учреждений (организаций), участвующими в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными учреждениями самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников учреждения и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

8.8. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года. Возможность денежных выплат оговаривается в коллективном договоре учреждения.

8.9. Работники ОУ в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Данную норму стороны рекомендуют ввести в коллективные договоры образовательных учреждений.

8.10. В целях поддержки молодых специалистов, педагогам, впервые назначенным на работу и проработавшим в образовательных организациях Киржачского района не менее одного учебного года производить единовременную выплату в размере 20 000 рублей на основании решения Совета народных депутатов от 27.04.2016г. № 13/78 п.1.1 в соответствии с Порядком денежных выплат молодым специалистам, утвержденным Постановлением Главы администрации Киржачского района № 1116 от 10.10.2016 г.

8.11. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать доплату в размере до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и закрепить эту доплату в коллективном договоре. (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.12 Совет профсоюза:

- обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот;
- защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников ОУ в судах различных инстанций;
- при необходимости направляет обращения в прокуратуру, Государственную инспекцию труда во Владимирской области по вопросам, связанным с нарушениями законодательства о труде, норм охраны труда, прав профсоюза.

## 9. Охрана труда и здоровья работников

Управление образования:

9.1. В целях соблюдения требований охраны труда в ОУ и осуществления контроля их выполнения:

➤обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирует городскую организацию профсоюза об авариях в ОУ, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя горкома в комиссию по расследованию несчастных случаев.

➤привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке учреждений образования к новому учебному году (по согласованию).

➤контролирует организацию и обучение работников по охране труда в ОУ в соответствии с установленным порядком.

➤возлагает на одного или нескольких работников обязанности по охране труда и осуществляет организационно-методическое руководство по охране труда в соответствии с утвержденными отраслевыми стандартами.

9.2. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий и охране труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений ОУ с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

9.3. Предоставляет в организацию профсоюза один раз в полугодие информацию о состоянии травматизма среди работников образования, анализирует состояние травматизма и пути его снижения

9.4. Осуществляет иные мероприятия по охране труда работников подведомственных учреждений аналогичные тем, которые проводит Департамент образования в рамках обязательств по Соглашению между департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2017-2019гг.

Работодатели:

9.5. Разрабатывают и утверждают по согласованию с выборными профсоюзными или другими представительными органами работников правила и инструкции по охране труда.

9.6. Осуществляют за счет средств учреждений в соответствии с Порядком обучения по охране труда, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 обучение и аттестацию всех работников на знание норм, правил охраны труда и экологической безопасности.

9.7. Расследуют с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками и обучающимися.

Совет профсоюза:

9.8. Силами инспекторов общественной технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля охраны труда, анализирует состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

9.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждений образования.

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



Первичные профсоюзные организации:

9.11. Осуществляют контроль состояния охраны труда и выполнения ОУ своих обязанностей по обеспечению безопасности условий труда в соответствии законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.1. Управление образования, руководители ОУ обязаны:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать деятельности профсоюзных организаций работников образования и науки всех уровней в соответствии с Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- совместно с райкомом профсоюза добиваться целевого использования бюджетных средств, выделяемых на образование;
- не препятствовать членам совета профсоюза и работникам районной организации профсоюза посещать учреждения образования, где работают члены профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением законодательства о труде, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, Соглашением;
- предоставлять в совет профсоюза 2 раза в год сведения по образовательным учреждениям города об общем количестве работающих (без совместителей) и количестве членов профсоюза;
- предоставлять возможность работникам совета профсоюза проводить 2 раза в год (в сентябре и декабре) сверку профсоюзного членства в тех ОУ района, где обнаружится несоответствие по профсоюзному членству из отчетов председателей первичных организаций и сведений из Управления образования, а так же предоставлять возможность осуществления выборочной проверки уплаты профсоюзных взносов;
- своевременно рассматривать представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимать меры по устранению нарушений;
- издавать с учетом мнения соответствующего профсоюзного либо иного представительного органа работников локальные нормативные акты, касающиеся изменений условий оплаты труда, распределения доплат и надбавок, премирования и других социально-экономических прав работников ОУ;
- освобождать членов выборных профсоюзных органов от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятий, созываемых профсоюзом.

10.2. В целях обеспечения условий для деятельности профсоюза, на основании ч. 6 ст. 377 ТК РФ, работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие данного соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, но не менее 1 % от заработной платы работника.

10.3. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов всех уровней не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Взаимодействие руководителей ОУ с выборными профсоюзными органами в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществлять посредством:

➤ учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

➤ учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

10.5. Стороны пришли к Соглашению:

➤ признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации;

➤ включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);

➤ предоставлять возможным организациям использовать техническую базу учреждений образования для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта и т.д.);

➤ предоставлять профсоюзным органам бесплатно необходимое помещение для работы самого органа и для проведения собраний работников;

➤ сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с подтвержденного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются. Для увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ, председателей, членов выборных профсоюзных органов ОУ работодатель должен получить помимо согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, согласие вышестоящего профсоюзного органа.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Подписи сторон:

**Управление образования**

Управление образования администрации  
Киржачского района

д. 7, ул. Серегина,  
г. Киржач, 601010.  
тел. 8 (49237) 2-04-00

**Начальник управления**

*О.В.Кузицына*

**Совет профсоюза**

Киржачская районная организация  
профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации,

д. 46, ул.Гагарина,  
г. Киржач, 601010,  
тел. 8 (49237) 2-02-74

**Председатель**

*Н.М.Гуськова*