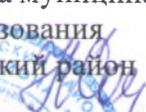
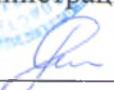


Глава муниципального
образования
Терский район

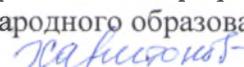

Н.А.Самойленко

« 04 » июня 2014

Начальник отдела образования
администрации Терского района


О.В. Горохова

« 04 » июня 2014

Председатель Терской районной
организации профсоюза работников
народного образования и науки

М.А. Харитоновна

« 05 » июня 2014

Территориальное отраслевое соглашение О регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования Терского района на 2014-2017 годы

И. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав работников, создания для них благоприятных условий деятельности и направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждений системы образования.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждений системы образования.

Соглашение заключено в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Муниципальное образование Терский район;
Администрация Терского района (Отдел образования администрации Терского района);
Терская районная организация профсоюза работников народного образования и науки.

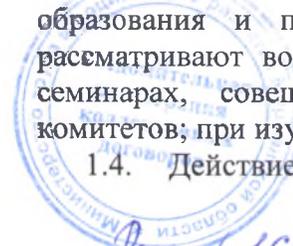
1.3. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

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

1.3.2. В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему Соглашению переходят их правопреемникам.

1.3.3. Стороны содействуют заключению коллективных договоров в учреждениях образования и повышению ответственности их участников за выполнение, в т.ч. рассматривают вопросы содержания и порядка заключения коллективных договоров на семинарах, совещаниях руководителей учреждений и председателей профсоюзных комитетов; при изучении и проверке работы учреждения, его администрации.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех руководителей и


Лит. № 166/4558 от 3.04.2014 г.

работников учреждений системы образования, первичные профсоюзные организации, которые входят в Терскую районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки, а также на работников учреждений, профсоюзные организации которых уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить данное Соглашение.

Профсоюзные организации образовательных учреждений не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, и не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов.

1.4.1. Настоящее Соглашение не ограничивает права учреждений образования в расширении льгот и гарантий работников.

1.4.2. Все дополнительные меры фиксируются в коллективных договорах учреждений образования, обеспечиваются за счет собственных источников дохода.

1.4.3. В случае пересмотра норм законодательства, правовых актов федеральных, региональных, муниципальных органов власти в Соглашение вносятся изменения, дополнения.

1.5. Отдел образования администрации Терского района направляет текст настоящего Соглашения руководителям учреждений, Терскую организацию профсоюза работников народного образования и науки, первичным профсоюзным организациям учреждений.

1.6. Соотношение Соглашения с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями:

1.6.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Мурманской области, муниципального образования Терский район.

1.6.2. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и Соглашениями, действие которых распространяется на учреждения образования.

1.6.3. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.7. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.7.1. Создание на равноправной основе районной отраслевой комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Соглашения.

1.7.2. Все спорные вопросы решаются районной отраслевой комиссией.

1.8. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями. Спорные моменты решаются путем переговоров или в порядке, установленном Законодательством РФ.

1.8.1. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании совета руководителей образовательных учреждений и (или) президиума РК профсоюза.

1.8.2. Соглашение распространяется на правоотношения, возникшие с момента подписания Соглашения, за исключением установления размера минимальной заработной платы.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за три месяца до истечения действия данного Соглашения.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действительно до заключения нового.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон.

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях системы образования.

Осуществлять мониторинг, обобщать опыт коллективных договоров в образовательных учреждениях, а также контролировать состояние и эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам: регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.4. Содействовать реализации принципа государственно общественного управления образованием в учреждениях системы образования.

Предоставлять возможность присутствия и участия представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе для подготовки докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по развитию сферы образования.

2.5. Администрация Терского района учитывает мнение Профсоюза при разработке проектов нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников образования, заблаговременно информирует о них Терскую районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки.

2.6. Терская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки имеет право проводить проверки в учреждениях системы образования по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров (соглашения) при условии предварительного информирования руководителей и учредителя.

2.7. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции обращаться в органы исполнительной власти Терского района для обеспечения своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном бюджете и принятых во исполнение нормативных документов Терского района на 2014 г. и последующие годы средств на оплату труда работникам учреждений системы образования, иных социальных выплат работающим и обучающимся, охрану труда и другие статьи расходов.

2.8. Администрация Терского района и Терская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования.

2.9. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов, мер по модернизации образования.

III. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и Законом об образовании, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждений системы образования заключается 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 её выполнения, также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.3.Руководитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Администрация учреждения не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, трудового договора, Устава учреждения, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

3.4.С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок, определенный соглашением сторон.

3.5.Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.6.К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, условное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни, здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральном законе порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

IV. Основные условия оплаты труда

4.1.Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, Терского района, содержащими нормы трудового права, а также Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Терского района, утвержденным Постановлением администрации Терского района.

4.2.Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзных организаций.

4.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у руководителя системами оплаты труда. В трудовом договоре обязательно

определяются условия оплаты труда работника, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера.

4.4.1. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию.

4.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

4.4.5. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности руководителями образовательных учреждений может быть установлен персональный или повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

4.4.6. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 каждого месяца.

4.5. Форма расчетного листка утверждается администрацией Терского района с учетом мнения представительного органа работников Терской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

4.6. Размеры окладов работников муниципальных учреждений по должностям работников образования не могут быть ниже минимальных размеров окладов, установленных администрацией Терского района по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих - ниже минимальных размеров окладов, установленных Министерством труда и социального развития Мурманской области по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

4.7.1. Размер минимальной заработной платы устанавливается ежегодно в абсолютной величине по результатам переговоров между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

4.7.2. В случае, если уровень начисленной заработной платы работников меньше минимального размера оплаты труда, им производится доплата. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненной им объема работы.

4.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться:

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня его достижения и предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. Премия работникам образования выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждений и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе.

4.11. Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время за каждый час работы составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.13. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Терского района.

4.13.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.14. Заработная плата выплачивается работнику наличными через кассу МКУ «ЦБУ и О» или путем безналичного перевода денежных средств на банковские карточки работников.

4.15. Оплата труда по должностям работников образовательных учреждений может устанавливаться выше руководящим и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» в соответствии с положением об оплате труда.

4.16. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Терского района. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных администрацией Терского района.

4.12. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

4.13. При установлении оклада (на разных должностях) работнику по совместительству руководитель вправе учитывать квалификационную категорию при совпадении должностных обязанностей, профилей работы, учебных программ.

4.14. В соответствии с решением «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате (80%) выплачивается в полном размере с момента поступления на работу.

4.15. Сохранить заработную плату педагогическим работникам на период выполнения разовых поручений работодателей и учреждения, обусловленных сопровождением школьников на олимпиады, конкурсы, конференции, участием в работе конкурсных комиссий, семинаров и т.д.

4.16. Предусмотреть выплату дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии и на период действия решения «О социальной поддержке педагогических работников»:

а) выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере 6 должностных окладов;

б) выплата педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;

в) выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов;

4.17. Предусмотреть выплату дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии с положением об оплате и на период действия решения «О мерах социальной поддержки библиотечных работников муниципальных учреждений» библиотекарям образовательных учреждений:

-надбавки за непрерывный библиотечный стаж работы в размере 20% оклада за первые пять лет и 5% через каждые последующие пять лет. Максимальный размер данных надбавок не может превышать 40% оклада.

4.18. Предусмотреть выплату дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии с положением об оплате и на период действия решения «О социальной поддержке медицинских работников муниципальных учреждений образования» медицинским работникам образовательных учреждений: -надбавки при стаже непрерывной работы от 0 до 3 лет - 30%. За последующие 2 года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10%. При непрерывном стаже работы 5 лет и более составит 40%.

4.19. Надбавки стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются ежеквартально в течение текущего учебного года комиссией, утверждаемой постановлением администрации Терского района.

V. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1. В соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 N 579-О1-ЗМО "О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера" для женщин, являющихся работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40 часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной

рабочей неделе.

5.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным органом, с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Педагогическим работникам может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров - преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по приказу руководителя учреждения.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные нерабочие дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом

учреждения.

5.6.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

5.6.2. Для проведения работы по определению размеров окладов педагогических работников, установления компенсационных выплат в учреждениях образования, приказом руководителя создается постоянно действующая комиссия.

5.6.3. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (представитель работников).

5.6.4. Результаты работы комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы комиссии определяется председателем комиссии.

Председателем комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами комиссии и утверждается руководителем учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ей на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Администрация распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах (группах) и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.6.5. Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

5.6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме, не менее чем на норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работникам.

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, при этом учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.8. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того рабочего года, за который предоставляется отпуск. В случае если имеются неиспользованные отпуска, за предыдущие периоды, превышающие 18 месяцев, (исключая период нахождения в отпуске по уходу за ребенком), то за эти дни работнику должна быть выплачена компенсация.

5.9. Любая часть ежегодного отпуска сверх 28 календарных дней может быть отложена с согласия работника на период, не превышающий тот, который указан в пункте 5.8 настоящего Соглашения, но не превышающий 24 месяца, исключая период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

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

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

5.11. Работникам учреждений системы образования с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью согласно "Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующей должности время. Все иные периоды, в том числе и те, когда работник не работает фактически, но место за ним сохраняется, в стаж, необходимый для приобретения права на дополнительный оплачиваемый отпуск, не входят. При предоставлении ежегодного (основного) отпуска авансом, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью.

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

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

5.15. Стороны согласились, что предоставление педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года осуществляется в соответствии с порядком и условиями, определенными законом «Об образовании в РФ», Уставами образовательных учреждений или локальными актами учреждений.

5.16. Стороны согласились, что приостановка работы в связи с задержкой выплаты

заработной платы признается простое по вине руководителя.

VI. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки работников образования. Аттестация педагогических работников.

6.1. Отдел образования администрации Терского района ежегодно распределяет, в рамках утвержденных цифр приема, плановые места приема в образовательные учреждения повышения квалификации работников образования, которым необходимо обеспечить повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

Руководители муниципальных образовательных учреждений создают условия для повышения квалификации работников системы образования, предоставляя им право повышать свою квалификацию по мере необходимости, но не реже, чем один раз в 3 года. •

6.2. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Терского района и коллективными договорами.

6.3. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью. Сохранение за работником в эти периоды в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ заработной платы и уплата страховых взносов, необходимых для исчисления страхового стажа, является основанием для включения этих периодов в страховой стаж в соответствии со ст. 10 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

6.4. Льготные процедуры прохождения аттестации устанавливаются для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей конкурсного отбора лучших учителей при условии получения нижеперечисленных званий и наград в межаттестационный период:

- руководящие и педагогические работники образовательных учреждений, имеющие ученые степени;
- педагогические работники, успешно прошедшие конкурсный отбор в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- руководящие и педагогические работники, имеющие почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- руководящие и педагогические работники, награжденные знаками отличия:
 - медалью К.Д. Ушинского;
 - нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
 - нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
 - нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
 - нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
 - нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.5. Стороны признают необходимым:

Утвердить следующий перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком или нетрудоспособным членом семьи;
- один год до выхода на пенсию по старости, в том числе и ранее достижения возраста,

установленного статьей 7 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ».

Продление сроков действия квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год с момента выхода на работу.

6.6. При прекращении деятельности муниципального учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством. При наличии вакансий в учреждениях системы образования, подчиненных администрации Терского района, высвобождаемым работникам может быть предложено трудоустройство.

6.7. Администрация Терского района и работодатели не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации, подведомственных отделу образовательных учреждений.

В случаях необходимости администрация Терского района и работодатели разрабатывают меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

6.8. Администрация Терского района (Отдел образования) предусматривает обязательный для работодателей следующий порядок:

-анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений, в том числе возрастной состава, текучести кадров, источников возмещения потребности в кадрах, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям);

-разработка мер по оптимизации и реструктуризации сети образовательных учреждений с учетом сложившейся демографической ситуации, необходимости сохранения материально-технической базы для обеспечения развития системы образования в случае изменения действия экономического и демографического факторов.

6.9. Администрация Терского района (Отдел образования) и работодатели не менее чем за три месяца представляют профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждений в связи с сокращением численности и штата при ликвидации, реорганизации учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Администрация Терского района и Терская районная организация профсоюза работников народного образования и науки рекомендуют администрации образовательных учреждений при наличии финансовых средств осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников в соответствии с локальными актами учреждения.

7.2. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется действующим законодательством.

7.3. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий работникам учреждений системы образования Терского района, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Мурманской области.

7.4. Администрация Терского района (Отдел образования) в случае необходимости оказывает помощь учреждениям по обеспечению сохранности документов по личному составу, служащих основанием для назначения пенсии и льгот, до передачи их на государственное хранение,

7.6. Администрация Терского района (Отдел образования) и Терская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки содействуют информированию учреждений системы образования и председателей первичных профсоюзных организаций о мерах, направленных на реализацию государственной программы по увеличению

накопительной части трудовой пенсии с целью заключения работниками договоров с негосударственным пенсионным фондом «Образование и Наука».

7.7. Работнику образовательного учреждения и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг.

7.8. Администрация Терского района (Отдел образования) оказывает содействие работникам учреждений образования, нуждающимся в улучшении жилищных условий, совместно с общественной комиссией по жилищным вопросам ходатайствует о получении выделяемого жилья.

7.9. Гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

7.10. Предоставляются на санаторно-курортное лечение путевки в оздоровительные лагеря детям работников по решению трудовых коллективов.

VIII. Охрана труда.

8.1. Стороны договорились, что руководители учреждений системы образования:

8.1.1. Предусматривают средства и расходы учреждений для осуществления мероприятий по охране труда.

8.1.2. Обеспечивают в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда специалистов учреждений системы образования, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.1.3. Разрабатывают на основе проведенной аттестации рабочих мест план практических мероприятий по улучшению условий труда.

8.1.4. Формируют совместные комиссии (комитеты) по охране труда.

Организируют по плану обучение уполномоченных по охране труда учреждений системы образования.

8.1.5. Направляют на обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работников.

8.2. Администрация Терского района :

8.2.1. Обеспечивает совместно с Терской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки контроль за соблюдением руководителями норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты.

8.2.2. Проводит совместно с Терской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки анализ производственного травматизма, заболеваемости в учреждениях системы образования районного подчинения и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.

8.2.3. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

8.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законных интересов работников в области охраны труда и окружающей среды силами технической инспекции труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым Соглашением,

областным трехсторонним Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о Терской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки, Положениями о первичных профсоюзных организациях и коллективными договорами.

9.2. Стороны договорились, что работодатели в соответствии с законодательством:

9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

9.2.2. Предоставляют профсоюзному органу подведомственных учреждений, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, транспортные средства, имеющиеся средства связи, необходимые нормативные документы, что закрепляется в коллективном договоре.

9.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социальным и экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы столовых.

9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением, с лицевых счетов учреждения одновременно с выдачей кредитными учреждениями средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

9.2.6. При формировании органов управления учреждений системы образования включать в их состав представителей первичных организаций профсоюза.

9.3. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- оплата труда учреждения системы образования;

Подлежат согласованию с районным комитетом профсоюза:

- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п. 3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по п.2, п. 3, п.5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ).

9.4. С учетом мнения профсоюзного коллегиального органа принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст.99 ТК РФ;
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры (ст. 135, ст. 191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113,135 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст.82, ст. 180 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
-увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст.82 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);
-другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

9.5. Стороны признают гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

9.5.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, членами профорганизации которой они являются, председатели профсоюзных органов и их заместители в учреждениях - без предварительного согласия Терской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

9.5.2. Увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в коллегиальные органы профсоюза работников народного образования и науки, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5.3. Членам профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы. Данное положение оговаривается коллективным договором;

9.5.4. Члены профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы на условиях, предусмотренных коллективными договорами, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.6. Администрация Терского района (Отдел образования) принимает необходимые меры по недопущению вмешательства администрации учреждений в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление профсоюзным органом своих уставных задач.

Х. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и мерах социальной поддержки работников отрасли.

10.3. Развивать конструктивные отношения с органами местного самоуправления по вопросам:

-социального развития и создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения;

-совместной разработки и реализации социальных программ, в том числе программ поддержки работников при реструктуризации и реорганизации учреждений системы образования;

10.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

10.6. Обеспечить представительство уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Терской районной организации Профсоюза работников

народного образования и науки, для работы в составе аттестационной комиссии учреждений образования с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

Обеспечить представительство от Терской районной организации профсоюза работников народного образования и науки, для работы в составе аттестационной комиссии отдела образования по аттестации руководителей образовательных учреждений.

10.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области и Терского района, настоящим Соглашением.

10.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и их работников.

10.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Совета депутатов Терского района, с администрацией Терского района в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров.

10.12. Добиваться включения в коллективные договора обязательств руководителей:

- по установлению размера минимальной заработной платы не ниже установленного трехсторонним Соглашением, заключенным между правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей МО»;

- по выплате денежной компенсации заработной платы в случае её задержки;

- в случае простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, предусматривать оплату времени простоя из расчета не менее 2/3 среднего должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя;

10.13. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.