

Управление образования, молодёжной политики и спорта
администрации Пильнинского муниципального района

Приказ

27.06.2017 г.

№ 159 о.д.

«О реализации территориального отраслевого соглашения между Управлением образования, молодёжной политики и спорта Пильнинского муниципального района Нижегородской области и Пильнинской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования на 2017-2019 годы.

В соответствии с приказом Министерства образования Нижегородской области от 16.08.2016 г. № 3054 «О реализации регионального отраслевого соглашения между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы» и в связи с подписанием территориального отраслевого соглашения между Управлением образования, молодёжной политики и спорта Пильнинского муниципального района Нижегородской области и Пильнинской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования на 2017-2019 годы (далее - Соглашение)

приказываю:

1. Руководителям муниципальных образовательных организаций Пильнинского района Нижегородской области использовать Соглашение при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров работниками образовательных организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования



А.А. Клинцева.

С приказом ознакомлены:

Территориальное отраслевое соглашение
между Управлением образования,
молодёжной политики и спорта
администрации Пильнинского
муниципального района и Пильнинской
районной организацией Проффессионального
союза работников народного образования
на 2017 – 2019 годы.

*Зарегистрировано
в Архиве районной
Администрации муниципального
района Пильнинской районной
организации работников народного
образования от 25.04.2017*

ЗАВ. СЕКТОРОМ ТРУДА И
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
МАНДРАВИНА И. И.



р.п.Пильна
2017 г.

Управление образования молодежной политики и спорта администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области и Пильнинская районная организация Профессионального союза работников народного образования, в дальнейшем именуемые «Стороны», в целях повышения эффективности механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет Соглашения.

1.1. Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в решении вопросов:

- дальнейшего развития системы образования Пильнинского муниципального района, демократизации управления образованием;
- улучшения кадрового потенциала, повышения уровня профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения заработной платы, уровня социальных гарантий работников образования;
- обеспечения надлежащих условий труда, необходимых для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.2. Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесенных к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Нижегородской области и Пильнинского муниципального района.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Территориальное отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Настоящее Региональное отраслевое Соглашение (далее — Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015 — 2017г.г. и региональным отраслевым соглашением между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы».

Соглашение является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями

2.2. Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций системы Министерства образования Нижегородской области, на все первичные профсоюзные организации, находящиеся на профсоюзном обслуживании в Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

2.3. Стороны согласились с тем, что районная организация, входящие в ее структуру, первичные организации в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений образования Пильнинского муниципального района при разработке и заключении соглашений, коллективных

договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий и охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

2.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

2.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5. Соглашение не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

2.6. С учетом финансовых и производственных возможностей Соглашение может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

2.7. 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, инициатор выступает с соответствующим предложением о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

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

2.10. Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

2.11. Текст Соглашения размещается на сайте Управления образования <http://uomps.ru/>.

2.12. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении трёх лет.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения.

Стороны признают необходимость дальнейшего развития социального партнерства в сфере образования, как основы развития и расширения демократических методов управления образованием.

Стороны совместно:

3.1. Проводят взаимные консультации в ходе реализации государственной политики в области образования в части, затрагивающей права и интересы работников образовательных учреждений.

3.2. Содействуют дальнейшему развитию государственно-общественного управления образованием.

3.3. Участвуют в обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых документов по вопросам реформирования образования, программ социального развития в образовании.

3.4. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих руководящих органов.

3.5. Рекомендуют выборным органам первичных профсоюзных организации и Работодателям отчитываться перед работниками о выполнении коллективных договоров не реже 1 раза в год.

Управление образования:

3.6. Учитывает мнение районной организации при принятии положений и других ведомственных нормативных правовых актов, издании приказов, распоряжений, а также иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников.

3.7. Предоставляет районной организации полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников путём включения ее в перечень организаций, определённых для рассылки документов.

3.8. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки.

Стороны исходят из того, что:

4.1. В учреждениях образования трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок в письменной форме.

4.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориальных соглашений, коллективного договора, устава образовательного учреждения и иных локальных актов учреждения.

4.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

4.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

4.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

4.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Предусматривать в коллективных договорах

оплату за дистанционное обучение при повышении квалификации педагогических работников.

Стороны совместно:

4.7. Способствуют реализации областной целевой программы «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы».

4.8. Содействуют включению в коллективные договоры обязательства по сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата (до трудоустройства или на иных условиях, определяемых коллективными договорами), на внеочередное пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работающими.

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 % и более в течении 90 календарных дней.

Управление образования:

4.10. Проводит ежегодно анализ кадрового потенциала учреждений, в том числе возрастного состава, движения кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям (должностям).

Районная организация:

4.11. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

4.12. Информировывает Управление образования о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательных учреждениях.

4.13. Анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

4.14. 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 Российской Федерации: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

5. Оплата труда.

Стороны признают необходимым:

5.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

5.2. Добиваться повышения оплаты труда в образовании, ежегодной индексации объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников образовательных учреждений.

5.3. Обеспечивать право образовательных учреждений самостоятельно формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

5.4. Соблюдать в учреждениях образования требование законодательства по учету мнения профсоюзного органа при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты и нормирования труда работников.

5.5. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.6. Считать общественной работой на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников за активное участие в создании условий для результативной работы коллектива.

5.7. Рекомендовать работодателям предусматривать меры поддержки молодых преподавательских кадров в течение трех лет с момента поступления на работу.

5.8. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

5.9. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с профессиональной квалификационной группой (ПКГ).

5.10. Осуществляет доплаты работникам из стимулирующего фонда, имеющим звания и награды («Заслуженный учитель», «Почётный работник», «Отличник народного образования» и другие ведомственные награды).

5.11. Осуществляют доплаты:

- за руководство РМО до 15% к ставке,
- за руководство ШМО до 10% к ставке.

5.12. Выдавать работникам при получении заработной платы расчётные листы.

5.13. Среднедневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние три календарных месяца предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положение работников, в противном случае средний заработок исчисляется согласно ст.139 ТК РФ (в редакции ФЗ от 22.08.2004 г. № 122 – ФЗ, от 30.06.2006.№ 90 – ФЗ).

5.14. Рекомендовать Работодателям осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.15. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

Районная организация:

5.16. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты труда и другим вопросам применения ТК РФ.

5.17. Снабжает своевременной информацией по вопросам заработной платы работников образования.

5.18. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

5.19. Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны обязуются исходить из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели по согласованию с профсоюзным комитетом утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Стороны рекомендуют:

6.5. Руководителям и профсоюзным организациям рационально и бережно использовать рабочее время и время отдыха работников.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в

соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленных в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

7. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление образования:

7.1.1. Обеспечивает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе стандартов безопасности труда в организациях, правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировывает районную организацию в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

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

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

7.2.3. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на

плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.6. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.7. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. Районная организация Профсоюза:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации работникам организаций в сфере образования

Стороны рекомендуют работодателям за счет собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности:

8.1. Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение.

8.2. Устанавливать премии для творчески работающих учителей, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

8.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска, в честь Международного дня учителя,

дня дошкольного работника, и премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, иной период текущего года), в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие женщинам, 60-летия мужчинам) и общегосударственными праздниками и иными знаменательными датами из общей сметы расходов, которые минимальными размерами не ограничиваются, установленных коллективным договором.

8.4. Оказывать материальную помощь работникам, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам.

8.5. Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.6. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

8.7. В установленном порядке вносить в органы исполнительной власти и местного самоуправления предложения по вопросам планирования в бюджете следующего финансового года расходов на:

- предоставление мер социальной поддержки на строительство и приобретение жилья;
- бесплатное проведение профилактического медицинского осмотра;
- выделение земельных участков под строительство жилья.

Стороны совместно:

8.8. Способствуют решению жилищных проблем работников образовательных учреждений, в том числе по возможности участия работников в программе жилищного строительства на условиях государственной поддержки.

8.9. Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образования.

8.10. Способствуют установлению работникам иных дополнительных гарантий, мер социальной поддержки, льгот, выплат и др. Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективными договорами.

8.11. Считают необходимым в целях дополнительной социальной поддержки работников образования способствовать развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной формы возврата при наличии соответствующего письменного заявления работника.

8.12. Способствуют развитию сотрудничества с негосударственным пенсионным фондом «Образование и наука».

Районная организация:

8.13. Осуществляет ежегодную работу и планирование мероприятий по организации летнего отдыха для работников образовательных организаций и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

8.14. Продолжает работать в рамках областной социальной программы «Объединенный фонд социальной помощи».

8.15. Способствует выделению средств на частичную компенсацию стоимости санаторных путевок для членов профсоюза.

8.16. Продолжает работу по приобретению работниками образования путевок для лечения на льготных условиях в здравницах Нижегородской области и санатория «Волга» (Чувашия).

8.17. Работникам образовательных учреждений, уходящим на заслуженный отдых выплачивается единовременное вознаграждение (в соответствии со сметой расходов профбюджета).

8.20. Оказывать членам профсоюза материальную помощь.

Управление образования:

8.21. Предоставляет право внеочередного приёма в муниципальное дошкольное образовательное учреждение детей работников образовательного учреждения.

8.22. Рекомендует руководителям образовательных организаций устанавливать материальное вознаграждение председателю первичной профсоюзной организации за счёт стимулирующих средств работодателя, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

8.23. Рекомендует руководителям ОО оказывать материальное вознаграждение работникам проработавшим длительное время и имеющим не прерывный стаж работы в ОО выплачивать однократно надбавки за высокое качество работы при увольнении:

- по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту (п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- по инвалидности (п.5 ст.83 ТК РФ);
- по сокращению штатов или ликвидации ОО

в следующих размерах:

- при стаже работы от 10 до 20 лет – один должностной оклад (установленный коллективным договором);
- при стаже работы с выше 20 лет – два должностных оклада (установленный коллективным договором).

9. Аттестация.

Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. Управление образования:

9.1.1. Ежегодно рассматривает итоги аттестации с возможным внесением изменений и дополнений в методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы.

9.2. Стороны считают возможным:

9.2.1. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

9.2.2. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с

победой или получением призов на Региональном этапе Всероссийского конкурса "Учитель года" и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать как результат их работы для установления квалификационной категории в составе портфолио, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, что целесообразно закреплять в территориальных соглашениях, заключаемых на местных уровнях социального партнерства.

В коллективных договорах образовательных организаций для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

9.2.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другим должностям, по которым совпадают профили преподаваемых предметов, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

9.3. Стороны рекомендуют:

9.3.1. Увеличивать по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам.

9.3.2. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее чем за месяц до ее начала.

9.4. Управление образования:

9.4.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.4.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций высшего, профессионального образования, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

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

9.4.4. Информировать районную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Критерии массовых увольнений определены в Региональном Соглашении между Правительством Нижегородской области, Нижегородским Областным союзом организаций Профессионального союза «Облсовпроф» и объединением работодателей.

9.5. Стороны совместно:

9.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и

программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

9.5.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

9.5.3. Организуют и проводят районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Вожатый года».

9.5.4. Содействуют созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

9.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего -дня; ;
- предпочтению в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:
- пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- участникам областных целевых программ: «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области на 2006-2020 годы»; «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы»; «Обеспечение жильем молодых учителей общеобразовательных учреждений Нижегородской области с использованием ипотечного кредита на 2012-2014 годы» «Создание семейных детских садов и учительских домов в Нижегородской области в 2011 -2022 годах»;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;.
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10. Работа с молодёжью.

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Продолжают совершенствовать механизм реализации молодёжной политики в Пильнинском районе Нижегородской области.

10.1.2. Содействуют созданию советов молодых учителей, педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

10.2. Стороны рекомендуют работодателям:

10.2.1. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

10.2.2. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать условия механизма реализации подпрограммы «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2015-2023 годы» Государственной программы «Обеспечение населения Нижегородской области доступным и комфортным жильем».

10.2.4. Считать приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- поддержка участия молодежи во всероссийских, областных, районных и окружных образовательных молодежных форумах и конкурсах.

10.3. Районная организация Профсоюза:

10.3.1. Координирует деятельность объединяющих студентов первичных профсоюзных организаций, действующих в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, филиалах вузов и входящих в состав Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по вопросам их участия в реализации молодежной политики в Нижегородской области.

10.3.2. Участвует в ежегодном Форуме молодых учителей.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Управление образованием содействует деятельности работодателей и их представителей по соблюдению в соответствии с требованиями законодательства:

11.1.1. Прав и гарантий профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

11.1.2. Сохранению сложившейся практики безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления члена профсоюза; не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов.

11.1.3. Включению представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организацией.

11.1.4. Предоставлению выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимого помещения (как минимум одно помещение), отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять

имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.1.5. Выделению средств (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

11.1.6. Осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Областной организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

11.1.7. Беспрепятственному посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

11.1.8. Предоставлению профсоюзным органам по их запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда и была, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

11.2.1. Признают, что члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

11.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

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

11.2.4. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из стимулирующих фондов за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др.

11.2.5. Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам, наградам Нижегородской области выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

12. Контроль сторон за выполнением Соглашения, ответственность сторон, заключительные положения.

12.1. Текст настоящего Соглашения доводится Управлением образования до сведения руководителей образовательных учреждений, районной организацией - до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

12.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

сайтах сторон по адресу: Управление образования - <http://uomps.ru/>, районная организация на страничке сайта Управления образования.

Начальник Управления образования,
молодёжной политики и спорта
администрации Пильнинского
муниципального района
Нижегородской области

А.А.Клинцева



14.04.2017г

Председатель Пильнинской
районной организации
Профессионального союза
работников народного
образования

А.В.Таланцева



14.04.2017г