Глава администрации Начальник управления Председатель районной

муниципального образования образования, культуры, организации Профсоюза

Суворовский район молодёжи и спорта РНО и Н РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Сорокин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Кухтинова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.И.Чепелева

**СОГЛАШЕНИЕ**

**(проект)**

между администрацией МО Суворовский район, управлением образования, культуры, молодёжи и спорта администрации МО Суворовский район и Суворовской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли

на 2013-2015 годы

Согласовано с Финансовым Управлением МО Суворовский район

Начальник Финансового Управления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В.Мельников

1. **Общие положения.**

1.1. Администрация муниципального образования Суворовский район, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы муниципального образования Суворовский район Сорокина Г.В., действующего на основании Устава муниципального образования Суворовский район, управление образования, культуры, молодёжи и спорта администрации муниципального образования Суворовский район, именуемое в дальнейшем Управление, в лице начальника управления образования, культуры, молодёжи и спорта администрации муниципального образования Суворовский район Кухтиновой Л.В., действующей на основании Положения об Управлении, Суворовская районная Тульской области организация Профессионального союза народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем Районная организация профсоюза, в лице председателя районной организации профсоюза Чепелевой Г.И., действующей на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ,

все вместе именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и законом Тульской области «О социальном партнёрстве в сфере труда», областным 3-х сторонним Соглашением между администрации Тульской области, Тульской Федерацией Профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, отраслевым областным Соглашением между департаментом образования Тульской области и Тульским Обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах своей компетентности приняли на себя обязательства и заключили настоящее Соглашение (далее – Соглашение).

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении и коллективных договоров в учреждениях образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны договорились, что представителем работодателя выступает руководитель учреждения системы образования, действующий в соответствии с Уставом. Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации, в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении данного Соглашения, коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей – руководителей образовательных учреждений и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, а также на органы муниципальной власти Суворовского района в пределах взятых на себя обязательств.

1.5. Стороны признают, что данное Соглашение и коллективные договоры, заключаемые в районе на 2013 -2015 годы не должны ухудшать положение работников отрасли по сравнению с действующими нормативными правовыми актами и снижать уровень социальных льгот и гарантий работников, закрепленных в Соглашениях на предыдущие годы.

1.6. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защиты работников.

**2. Социальное партнерство и участие профсоюзных**

**органов в управлении учреждениями.**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Заключение коллективных договоров в учреждениях образования.

2.1.2. Освещение промежуточных и итоговых результатов выполнения районного отраслевого Соглашения и коллективных договоров в учреждениях образования в средствах массовой информации.

2.1.3. Создание на равноправной основе районной отраслевой комиссии для ведения переговоров, подготовки проектов, заключения Соглашения и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулировании я возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (районная отраслевая комиссия по регулирования социально-трудовых отношений).

2.1.4. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, совершенствования нормативно-правовой базы по вопросам образования.

2.2. Стороны:

2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей Сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения.

2.2.2. Предоставляет другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Рекомендует руководителям учреждений образования, профсоюзным органам осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

***Обязательства Управления***

2.3. Управление:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

2.3.2. Предоставляет районной организации Профсоюза по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников и другую необходимую информацию.

***Обязательства Районной организации Профсоюза.***

2.4. Районная организация Профсоюза:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ОУ.

2.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных споров.

1. **Трудовые отношения.**

***Совместные обязательства Сторон***

3.1. Стороны признают, что:

Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым и территориальным Соглашениями и коллективными договорами , заключенными в учреждениях образования, локальными нормативными актами.

* + Трудовой договор с работниками ОУ заключается в соответствии с Трудовым Кадексом РФ в письменной форме.
  + С руководителями образовательных учреждений срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.
  + При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
  + Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее, чем за два месяца.

1. **Экономика и управление образованием.**

***Совместные обязательства сторон***

4.1. При формировании бюджета района вносить предложения по составу расходов на образование с учетом включения средств на:

* выплату в полном объеме заработной платы работникам учреждений образования, финансируемым из местного бюджета, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года (ст.136 Трудового Кодекса РФ);
* выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда);
* выплату ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы;
* выплату работникам системы образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячной компенсации в размере 50 рублей (Указ президента РФ от 30.05.1994г. № 1110) «О повышении размера компенсационных выплат отдельным категориям граждан»);
* возмещение педагогическим работникам командировочных расходов, связанных с повышением квалификации;
* проведение районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и поощрение победителей и участников (в пределах ассигнований текущего года);
* проведение периодических медицинских осмотров, приобретение медицинских книжек, финансирование гигиенического обучения сотрудников ОУ;
* установление фонда надбавок и доплат для образовательных учреждений в размере 25% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника;
* проведение аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, в том числе оплата работы членов экспертных групп;
* реализацию приоритетного национального проекта «Образование» с целью дополнительного поощрения лучших учителей, воспитателей образовательных учреждений, а также школ и дошкольных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы;
* проведение лицензирования и аккредитации образовательных учреждений;
* участие представителей отрасли в областных профессиональных конкурсах;
* на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (ст.212 ТК РФ).

1. **Оплата и нормирование труда**

5.1. Стороны признают, что:

* + 1. Для работников муниципальных образовательных учреждений с 01.09.2008 года введена новая система оплаты труда:
* Формирование должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждений образования производится на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
* Формирование окладов рабочих учреждений образования производится на основе базовой единицы и тарифных коэффициентов.

5.1.2. Заработная плата работников, устанавливаемая с 01 сентября 2008 года, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31 августа 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполняемая ими работ той же квалификации.

5.1.3. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений и организаций образования, включая размеры должностных окладов (окладов), компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективным договором, а также локальными нормативными актами (Положением об оплате труда, Положением о порядке установления доплат, надбавок, премировании работников и др.), являющимися приложениями к коллективному договору в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Суворовский район от 23 июня 2008 года № 653.

5.1.4. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются органом управления образования (работодателем) по согласованию с районной организацией профсоюза.

5.1.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями т руда устанавливаются в размере 12% к должностному окладу (окладу), с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – в размере 24% к должностному окладу (окладу).

5.1.6. При работе в ночное время каждый час работы (с 22-х часов до 6-00 часов) оплачивается работнику в повышенном размере, не ниже 35% должностного оклада (оклада).

5.1.7. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

5.1.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.1.9. Оплата труда медицинских и библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

5.1.10. Заработная плата работником системы образования выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса РФ.

5.1.11. Порядок установления доплат и надбавок, премирование работников осуществляется учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом и закрепляется в коллективных договорах.

5.1.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса РФ.

5.1.13. Работодатель извещает работников в письменной форме о составных частях заработной платы, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса РФ. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса РФ.

5.1.14. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме, при условии включения этих положений в коллективные договоры: на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы, за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.1.15. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников ОУ осуществляется с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, на основании разработанного образовательным учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами Положения о доплатах и надбавках, премировании работников. Установление стимулирующих выплат руководителям учреждений образования осуществляется на основе Положения, согласованного с районной организацией профсоюза.

5.1.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными, особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных перечнем работ с неблагоприятными условиями т руда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными. Особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

5.2. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям:

5.2.1. Внести изменения в коллективные договоры образовательных учреждений, организаций образования, касающиеся установления новых систем оплаты труда работников.

5.2.2. Принять Положение об оплате труда работников.

5.2.3. Принять Положения о порядке установления выплат компенсирующего характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников.

5.2.4. Включить в коллективные договоры Положения:

* Об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам образовательных учреждений;
* О сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения Соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
* Об установлении размера денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
* О сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологических, климатическим и другим основаниям;
* О конкретных размерах:

- повышения оплаты труда работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными условиями труда (до 12% к должностному окладу (ставке), особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (до 24% к должностному окладу (ставке);

- повышение оплаты труда за работу в ночное время (не ниже 35% должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

- оплаты за сверхурочные работы (за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы.

5.3. Стороны признаю, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме при условии включения этих Положений в коллективные договоры:

* + На период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
  + За время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
  + На период вынужденного прогула по вине работодателя;

На время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.4. Стороны считают:

* + Превышение плановой наполняемости классов, групп, установленной Типовыми Положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утвержденными правительством РФ, компенсируются педагогическому работнику установлением доплат как при увеличении объема выполняемой работы, или при

расширении зоны обслуживания. Размер и условия доплат определяются коллективным договором учреждения.

* + Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

***Обязательства Управления.***

5.5. Конкретные сроки выплаты заработной платы работникам ОУ устанавливаются Постановлением главы муниципального образования Суворовский район 5-го 20-го числа каждого месяца. Рекомендовать образовательным учреждениям фиксировать установленные даты выплаты заработной платы в коллективных договорах.

5.6. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время и увеличенной на один пункт ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Рекомендовать руководителю учреждения образования:

* + Комплектование и утверждение графиков отпусков в коллективах, проводить по согласованию с соответствующим профсоюзным органом;
  + Согласовывать принимаемые решения (приказы) по материальному поощрению, аттестации, о взысканиях с профсоюзным органом образовательного учреждения.

***Обязательства Районной организации профсоюза***

5.8. Осуществлять контроль за своевременные выплаты работникам образования заработной платы, денежные компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, пособия на санаторно-курортное лечение и др.выплат.

5.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда, Положения о доплатах и надбавках, премировании работников направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту (проектам) в письменной форме.

1. **Рабочее время и время отдыха.**

***Совместные обязательства Сторон***

6.1.Стороны договорились, что:

6.1.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, 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, локальными нормативными актами ОУ, принимаемыми в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений».

6.1.2. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РЫ, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников ОУ. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

6.1.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работни ков.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до его начала.

6.1.5. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.1.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

6.1.7. Учреждения с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре ОУ.

6.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре ОУ.

6.1.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется Учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем¸ включая руководителей учреждений, их заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 дней. Порядок предоставления и продолжительность отпуска фиксируются в коллективных договорах учреждений.

1. **Кадровая политика. Обеспечение занятости работников.**

***Обязательства Управления.***

7.1. Совместно с учреждениями образования проводит ежегодный мониторинг потребности городских и сельских ОУ в педагогических кадрах по категориям работников, содержащих информацию о предоставлении жилья.

7.2. Не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования.

7.3. Осуществляет политику, направленную на сохранение сети муниципальных учреждений, коллективов учителей и педагогических работников на бюджетном финансировании.

7.4. Не допускает перевода дошкольных образовательных учреждений с 12-часового режима работы на 10,5-часовой режим работы.

7.5. При прекращении деятельности образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с администрацией учреждения и профсоюзным органом в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений.

7.7. Предусматривает средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на курсы повышения квалификации.

7.8. Рекомендовать администрации образовательных учреждений предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

7.9. При принятии решения о ликвидации учреждений, сокращения численности или штата работников и возможным расторжением трудовых договоров с работниками работодатели обязаны сообщить в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости информацию с указанием должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, не позднее чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.10. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата преимущественное право трудоустройства во вновь создаваемые образовательные учреждения.

***Обязательства Районной организации профсоюза***

7.11. Осуществлять защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

***Совместные обязательства Сторон***

7.12. Стороны договорились, что критериями массового освобождения работников являются:

- ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;

- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

- сокращение численности или штата работников учреждений в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы (ст.82 Трудового Кодекса Российской Федерации, п.2 ст.12 Федерального законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8. Меры социальной поддержки работников.**

***Обязательства Управления***

8.1. Управление признает, что педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временное нетрудоспособности и по другим причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством нормативными правовыми актами.

8.2. Совместно с Советом председателей первичных профсоюзных организаций готовит и принимает Положение о районных конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года» и ходатайствует перед районной администрацией об установлении премий за призовые места.

8.3. При аттестации руководителей образовательных учреждений включает в экспертную группу председателя Районной организации профсоюза. Учитывает при аттестации руководителей знание и умение применять на практике Трудовой Кодекс Российской Федерации и др. нормативные правовые акты.

8.4. При приеме учреждений образования к новому учебному году включает в состав комиссии председателя районной организации профсоюза.

.

8.5. Предоставляет Районной организации профсоюза по ее запросам информацию об объеме задолженности по выплате заработной платы.

8.6. Осуществляет установление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений на основе Положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера, согласованного с районной организацией профсоюза.

8.7. За счет средств областного бюджета:

8.7.1. Производить оплату проезда до места работы и обратно работникам образовательных учреждений, проживающих в городах, районных центрах и работающим в сельских и поселковых образовательных учреждениях.

8.7.2. Установить работникам учреждений образования дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда:

- медицинским работникам – 12 рабочих дней;

- поварам – 6 рабочих дней;

- прачкам – 6 рабочих дней.

8.7.3. Выплачивать выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, расположенные в городах, рабочих поселках, поселках городского типа, при учебной нагрузке не менее одной ставки – единовременное пособие в размере пяти должностных окладов, при поступлении на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, при учебной нагрузке не менее одной ставки – единовременное пособие в размере десяти должностных окладов.

8.7.4. Установить 15% повышение должностных окладов педагогическим работникам образовательных учреждений расположенных в поселках, поселках городского типа.

8.7.5. Установить 15% надбавку работникам библиотек образовательных учреждений, расположенных в рабочих поселках, поселках городского типа.

8.7.6. Установить 15% надбавку медицинским работникам образовательных учреждений, за продолжительность непрерывной работы в размерах, установленных для работников учреждений здравоохранения (с 01.01.2005г.)

8.7.7. Установить ежемесячную надбавку педагогическим работникам за почетные звания, отраслевые нагрудные знаки в размерах,

8.7.8. Установить выплату пособия на санаторно-курортное лечение работникам образовательных учреждений, методических центров. Кабинетов, психологических служб, учредителями которых является орган исполнительной власти области или орган местного самоуправления.

8.7.9. Установить 50% надбавку к должностному окладу работникам библиотек учреждений образования.

8.8. За счет средств бюджета района:

8.8.1. Выделять средства для выплаты премии школам, подготовившим выпускников-медалистов (золотая медаль -3000 рублей, серебряная медаль – 2000 рублей).

8.8.2. Установить ежемесячную доплату молодым специалистам в размере – 4000 рублей.

8.8.3.Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8.8.4. Предоставлять не освобожденному председателю районной организации профсоюза дополнительный оплачиваемый отпуск – 5 дней, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

8.8.5. Производить 50% оплату проезда до места работы и обратно (ежемесячно) педагогическим работникам, проживающим в городах, поселках, селах и работающим в городских, поселковых и сельских образовательных учреждений, на которых не распространяется действие п.9 ст.19 Закона Тульской области «Об образовании».

8.9. За счет средств надтарифного фонда образовательных учреждений:

8.9.1. Производить выплату единовременного пособия педагогическим работникам образовательных учреждений, достигшим пенсионного возраста, в размере должностного оклада.

8.9.2. Установить ежемесячную доплату молодым специалистам – 3000 рублей.

***Совместные обязательства Сторон***

8.10. Стороны признают:

8.10.1. Создание банка данных о работниках отрасли, нуждающихся в социальной защите.

8.10.2. Возобновление и сохранение приоритета работников образования на выделение жилья из муниципального фонда согласно очередности.

8.10.3. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

8.10.4. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» ( воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Министерства образования и культуры Тульской области.

8.10.5. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Тульской области, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категории и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота) при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

8.10.6. Образовательные учреждения в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность. Бюджетные и автономные учреждения самостоятельно определяют направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Казенные учреждения осуществляют расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденными сметами расходов.

8.10.7. Рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры Положения:

- о проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;

- о создании совместно с профкомами комиссии по пенсионным вопросам;

- о представлении в территориальный орган Отделения Пенсионного Фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года, полный пакет документов, необходимых для назначения пенсий работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;

- о дополнительных гарантиях педагогическим работникам по сохранению уровня оплаты труда при утрате квалификационной категории по основаниям, указанным в п.8.9.3. и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория в соответствии с п.8.9.4 Соглашения.

***Обязательства районной профсоюзной организации***

8.11. В целях оказания помощи работникам образовательных учреждений совершенствует практику оказание материальной помощи членам профсоюза и поощрения профсоюзного актива.

8.12. Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственный пенсионный фонд образования.

8.13. Проводит оздоровление работников – членов профсоюза в санаториях и базах отдыха за счет средств профсоюза (5000 рублей).

8.14. Способствует развитию кредитного потребительского кооператива «Образование», предоставляет членам кооператива на льготных условиях кредиты на оздоровление, приобретение мебели, протезирование зубов и другие нужды.

8.15. Рекомендует первичным профсоюзным организациям принимать участие в проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря).

1. **Охрана труда**

***Обязательства Управления.***

9.1. Информирует районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях, финансировании в ОУ мероприятий по охране труда, в т.ч. на доплату за работу с вредными условиями труда.

9.2. Проводит учет и регулярный анализ в случаях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в районе. Результаты анализов доводит до всех учреждений.

9.3. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений.

9.4. Разрабатывает и утверждает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательных учреждениях района.

***Обязательства районной организации профсоюза.***

9.5. Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении образовательных учреждений нормативно-правовой документацией по охране труда, осуществляет общественный контроль за охраной труда в учреждениях образования, анализ состояния производственного травматизма и проф.заболеваний.

9.6. Проводит учебу уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда через учебно-методический Центр ТФП.

***Совместные обязательства Сторон.***

Стороны признают, что:

9.7. В организациях с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решении е о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда (в пределах имеющейся численности по образовательным учреждениям).

9.8. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1. **Гарантии профсоюзной деятельности.**

***Обязательства Управления.***

10.1. Совершенствует механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на всех уровнях управления, на основе коллективных трудовых договоров и Соглашения в решении вопросов социальной сферы, условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации, заключения трудовых соглашений.

10.2. Предоставлять в районную организацию профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, направляемых органами управления образованием, нормативные акты и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

10.3. Предоставлять районной организации профсоюза для проведения конференций, собраний, пленумов в помещении актового зала в МБОУ СОШ №2 г.Суворова.

10.4. Обеспечить не освобожденному от своей производственной деятельности председателю районной организации профсоюза необходимые условия для выполнения общественных обязанностей (участие в работе конференций, совещаний, пленумов, заседаний Президиума, заседание совета председателей первичных профсоюзных организаций).

10.5. Признает, что работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет районной организации профсоюза членские взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

***Обязательства районной организации профсоюза.***

10.6. Согласовывать с Управлением участие не освобожденных от своей деятельности работников в работе конференций, совещаний, пленумов, заседаниях Президиумов, заседаниях совета председателей первичных профсоюзных организаций.

10.7. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения.

10.8. Председателю совета председателей первичных профсоюзных организаций принимать участие в инструктивных совещаниях, касающихся вопросов труда, заработной платы, аттестации педагогических работников, социально-экономического положения работающих.

10.9. Вести учет и проводить анализ данных по категориям работников, нуждающихся в социальной защите.

10.10. Анализировать выполнение управлением прав и гарантий представляемых Трудовым Кодексом РФ.

10.11. Совместно с Управлением определять моральный и материальный стимулы для творчески работающих коллективов, сотрудников.

10.12. Утверждать сметы расходов профсоюзных взносов по статьям.

10.13. Постоянно информировать председателей первичных организаций по нормативным документам о действиях отраслевого профсоюза.

***Совместные обязательства Сторон.***

Стороны признают, что:

10.14. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется в свободное от работы время сохранение среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы. Данное Положение рекомендовать внести в коллективные договоры ОУ.

10.15. Члены выборных проф.органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых районной профсоюзной организацией, обкомом профсоюза освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы.

10.16. Председатель районной организации профсоюза на время участия в работе мероприятий, проводимых обкомом профсоюза, учебы проф.лидеров освобождается от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

10.17. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;

- увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации 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 в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором – на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.18. Стороны признают необходимость предоставления председателю районной организации профсоюза в бесплатное пользование помещения для работы, хранения документации, проведения заседаний, оргтехнику, средств связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.19. Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

9.20. В течение срока действия Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношении друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в учреждениях образования.

9.21. Соглашение действует с момента подписания Сторонами в течение трех лед до заключения нового Соглашения. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1-го сентяюря2012 года. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

9.22. Стороны признают, что настоящее Соглашение является основным документом социального партнерства, устанавливающие общие принципы проведения политики социальной защите работников ОУ района. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей образовательных учреждений. Совет председателей первичных организаций профсоюза – до сведения председателей профкома.

9.23. Стороны рассматривают все вопросы по выполнению Соглашения на заседаниях районной комиссии по заключению Соглашения. Итоги выполнения Соглашения подводятся два раза в год на заседании районной комиссии по заключению . Соглашения.

9.24. Контроль за ходом выполнения Соглашения, решения разногласий, возникающих в ходе его реализации, осуществляют Стороны, его подписавшие.