

Глава местного самоуправления
Шатковского муниципального района



М.Н. Межевов
«05» марта 2019 г.

Начальник
отдела образования
Администрации Шатковского
муниципального района



Т.В. Лобанова
«02» _____ 2019 г.

Председатель районной организации
профессионального союза работников
образования и науки РФ


Т.В. Шегурова

Соглашение
между Администрацией Шатковского муниципального
района, отделом образования администрации
Шатковского муниципального района и Шатковской
районной организацией Нижегородской областной
организации Профессионального союза работников
образования и науки РФ на 2019 – 2021 г.

Принято на общем собрании
представителей трудовых
коллективов района
«_10_»_января_ 2019 г.

р.п. Шатки 2019 г.

Администрация Шатковского муниципального района, отдел образования администрации Шатковского муниципального района и Шатковская районная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации, 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 решение вопросов:

- дальнейшего развития системы образования Шатковского муниципального района Нижегородской области,
- демократизация управления образованием;
- улучшение 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 и Нижегородской области.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Муниципальное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации «Об образовании».

Соглашение является правовым актом и признано 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 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.

2.2. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей общеобразовательных организаций Шатковского муниципального района.

2.3. Стороны признают, что Шатковская районная организация, входящие в ее структуру первичные организации в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений образования Шатковского муниципального района при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление 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.

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

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

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

2.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Шатковского муниципального района и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

2.10. 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.

2.11. Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока Соглашения вступать в переговоры для заключения нового Соглашения.

2.12. Текст Соглашения размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на странице отдела образования администрации Шатковского муниципального района - <http://ooshatki.my1.ru/>

2.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействуют дальнейшему развитию государственно-общественного управления образованием.

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

3.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

3.1.5. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей – выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в РФ и Нижегородской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

3.2. Стороны считают необходимым:

3.2.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов.

3.2.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзного органа по вопросам финансирования отрасли, оплаты труда, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

3.2.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.3. Отдел образования:

3.3.1. Включает представителя Районной организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке ведомственных нормативных правовых актов, а также иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, учитывает мнение Профсоюза при их разработке и реализации.

3.3.2. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

3.4. Районная организация Профсоюза:

3.4.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с отделом образования, работодателями.

3.4.2. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателями норм трудового права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.

3.4.3. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение, территориальные и региональные соглашения и коллективные договоры.

3.4.4. Локальные нормативные акты образовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. В учреждениях образования трудовые договоры с работником заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

4.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, Соглашением, иным соглашением, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

4.1.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей, с согласия работодателей, и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным лицам других образовательных организаций (структурных подразделений), учреждений, предприятий и организаций (включая работников органа, осуществляющего управление в сфере образования и информационно-диагностического кабинета, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Работодатель обязан:

- при приеме на работу работника ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

4.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

4.1.9. 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 в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.2. Стороны рекомендуют:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, 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.

4.3. Районная организация Профсоюза:

4.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

4.3.2. Способствует созданию в коллективах благоприятного климата, укреплению трудовой дисциплины, конструктивному разрешению конфликтов по вопросам труда и заработной платы.

4.3.3. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социальных прав и гарантий.

5. Оплата труда

5.1. Стороны признают необходимым:

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

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

5.1.3. 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.

5.1.4. Считать общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников.

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

5.1.6. Рекомендовать работодателям осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не менее 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.

5.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.1.8. Признавая, что наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения норм площади на одного учащегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию и уходу и присмотру, нормой обслуживания, считать превышение этой нормы основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определенном коллективным договором.

6. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируется соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

6.1.4. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают на позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. 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, приходящие 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.

6.1.5. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», ФЗ от 28 декабря 2013 года № 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 ТК РФ.

6.1.6 Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42531).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделения его на части, продления на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

7. Условия и охрана труда

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

7.2. Отдел образования:

7.2.1. Содействует в организации обучения и проверки знаний работников в области охраны труда.

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

7.2.3. Информировать Районную организацию о выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда. В том числе на приобретение специальной оценки труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.4. Контролирует 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.

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

7.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.3.2. 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.

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

7.3.4. 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, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.3.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров.

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

7.4. Районная организация:

7.4.1. Осуществляет общественный контроль по соблюдению прав членов Профсоюза на 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.

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

7.4.3. Проводит смотр-конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. Способствуют устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, выполнение требований, выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Отдел образования

8.1.1. Ежегодно рассматривает итоги аттестации.

8.2. Стороны считают возможным:

8.2.1. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечению срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращению в течении учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращению из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращению из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

8.2.2. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами РФ, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе профессиональной деятельности, которые подтверждены

руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В Соглашениях и 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.

8.2.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.3. Стороны рекомендуют:

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

8.3.2. Руководителям 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 его начала.

8.4. Отдел образования:

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

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

8.4.3. 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.

8.4.4. Информировать Районную организацию не позднее 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.

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

8.5.2. Организуют и проводят Районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Классный руководитель года».

8.5.3. Содействуют созданию совета молодых педагогов с целью привлечения к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органом местного самоуправления. Общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

- сохранения количества рабочих мест;
- проведение 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;

- обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- 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;
- предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:

а) предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

б) 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 2015-2023 годы»;

в) впервые поступившие на работу по получению специальности в течение трех лет;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- 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 электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.12. Стороны рекомендуют работодателям за счет средств от приносящей доход деятельности:

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

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

9.1.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в честь Международного дня учителя, Дня дошкольного работника.

9.1.4. Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, а также в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

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

9.1.6. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в случаях, предусмотренных коллективными договорами, в том числе за работу без оформления листов нетрудоспособности.

9.1.7. Установить члену профсоюза образования и науки один дополнительный оплачиваемый день к очередному оплачиваемому отпуску.

9.2. Стороны совместно:

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

9.2.2. 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.

9.2.3. Способствуют в целях дополнительной социальной поддержки работников образования развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

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

9.3. Районная организация:

9.3.1. Оказывает помощь по организации летнего отдыха для работников образовательных учреждений и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори», в здравницах Нижегородской области и санатории «Волга», а также оказывает помощь в получении компенсации на частичную оплату стоимости санаторных путевок для членов профсоюза.

9.3.2.. Участвует в областной социальной программе «Объединенный фонд социальной помощи».

10. Гарантии прав профсоюзной организации и их органов

10.1. Отдел образования содействует деятельности работодателей и их представителей по соблюдению в соответствии с требованиями законодательства:

10.1.1. 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.

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

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

10.1.4. 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.

10.1.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

10.1.6. 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.

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

10.2. Стороны:

10.2.1. 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.

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

10.2.3. Подтверждают, что работа председателей профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности

образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.2.4. Рекомендуют председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов устанавливать 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. с учетом результативности их деятельности.

10.2.5. Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам, наградам Нижегородской области выборным профсоюзным работникам и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

11. Контроль сторон за выполнением Соглашения

11.1. Текст настоящего Соглашения доводится отделом образования до сведений руководителей образовательных учреждений, районной профсоюзной организацией – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

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

11.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения подведомственных учреждений.