|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Руководитель управления образования администрации города Белгорода\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Гричаникова И.А.«\_\_\_» декабря 2016 года |  | Председатель Белгородской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ломоносова О.И.«\_\_\_\_» декабря 2016 года |

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

 управления образования города Белгорода и городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

на 2017-2019 годы

**I Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и организаций, подведомственных управлению образования города Белгорода.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Соглашение рекомендовано к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, находящихся в ведении управления образования (далее – учреждения), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники учреждений, подведомственных управлению образования (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- Управление образования администрации города Белгорода (далее - Управление) - в лице руководителя управления образования администрации города Белгорода, представляющее интересы работодателей муниципальных учреждений образования города.

1.4. Соглашение распространяется на работников, подведомственных управлению образования образовательных учреждений и работодателей.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Положения настоящего отраслевого Соглашения рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров в образовательных учреждений.

Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Управление образования и городская профсоюзная организация в установленном сторонами порядке осуществляют контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателями по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

1.5.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Соглашение подписывается полномочным представителем каждой стороны в 3-х экземплярах. Каждый экземпляр Соглашения имеет равную юридическую силу, хранится у каждой из сторон и в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию.

1.7. Соглашение направляется городской профсоюзной организацией на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Белгородской области в течение 7 дней со дня подписания.

1.8. Текст Соглашения размещен на официальном сайте Управления образования администрации г. Белгорода: <http://www.beluo.ru/>. Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до подведомственных учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового отраслевого Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2016 года.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

**II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников, управление образования и Профсоюз договорились:

2.1.1.Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

Обеспечить гарантии по получению гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в муниципальных образовательных учреждениях.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Включать представителей городского комитета профсоюза в состав муниципальной аттестационной комиссии управления образования администрации г. Белгорода для аттестации руководителей образовательных организаций города на присвоение квалификационной категории.

Включать в состав аттестационных комиссий учреждений образования для проведения аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемых должностей представителей от выборного профсоюзного органа.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении городских конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными в региональном и муниципальном бюджетах.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников, прохождению гигиенической переподготовки работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации организации и другую необходимую информацию, непосредственно затрагивающую интересы работников – членов профсоюза.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Проводит экспертизу проектов нормативных и правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять регистрацию коллективных договоров организаций, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.10.Оказывает бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально - трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных органах.

**III. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении учреждениями**

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, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Проводить совместные заседания по вопросу осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности коллективных договоров в учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг выполнения коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования в отрасли в целом.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Сторонам Соглашения представлять информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом[[1]](#footnote-2).

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Стороны договорились о совместной деятельности по:

3.2.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета городского округа «Город Белгород» и плановый периодов следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда Работников;

- выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации и Белгородской области в части оплаты труда Работников, социальных выплат и компенсаций работникам;

- своевременная и полная выплата педагогическим Работникам дополнительного вознаграждения за классное руководство;

- своевременная индексация заработной платы Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.2.2. Проведению совместных проверок по соблюдению Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Управление образования обязуется:

3.3.1. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления учреждений (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.4. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры:

3.4.1. Для своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в муниципальном бюджете средств на оплату труда, социальные выплаты работникам отрасли, повышение (индексации) их размеров работникам подведомственных Управлению образования образовательных учреждений города.

3.4.2. При разработке предложений по подсчету социально – экономических показателей образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**IV. Трудовые отношения. Гарантия занятости**

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

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой договор с работниками подведомственных управлению образования учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации.

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

4.1.3. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный до пяти лет.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором.

4.1.4. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности. Для руководителей и их заместителей преподавательская работа не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости – до 12 часов в неделю.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Управление образования и Профсоюз договорились:

4.2.1. Работодатель образовательного учреждения обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Рекомендовать руководителям образовательных учреждения и профкомам предусматривать в коллективных договорах, трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка, в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования; лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

Управление образования принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**V. Обязательства в области экономики и управления образованием.**

5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

5.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения средств, на оплату труда.

5.1.2. Содействия выплате компенсации Работникам в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между организациями и управлением образования города Белгорода.

5.2.2. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности организациям, работникам и принимать меры по ее ликвидации.

5.2.3. Ежегодно совместно подводить итоги системы оценки качества образования с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

5.3. Стороны совместно добиваются:

5.3.1. Доведения до организаций объемов финансирования по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования в установленные сроки для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2 раз в месяц.

5.3.2. Целевого использования ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного финансирования организаций.

5.3.3. Ответственности руководителей органов власти всех уровней, представителей работодателей (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за обеспечение полного и своевременного финансирования организаций, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

5.3.4. Финансирования из областного бюджета расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждениях, в виде субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на организацию образовательного процесса

 5.4. Стороны рекомендуют работодателям организаций:

5.4.1. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- предусмотреть в коллективном договоре (в отдельном приложении к нему) размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждений внебюджетных средств;

- выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений.

5.4.2. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Нормирование и оплата труда**

6.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается Трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Для образовательных организаций: дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных (кроме повышенного уровня), обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, действует отраслевой принцип системы оплаты труда, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь, включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;

- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду, качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат».

6.1.1. Формирование системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений осуществляется:

- на основании Постановления правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

- на основании Решения Совета депутатов г. Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

6.1.2. Оплата труда работников, реализующих образовательную программу дошкольного воспитания, осуществляется на основании:

- Постановления Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134 –пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

- на основание Решения Совета депутатов г. Белгорода от 24 июля 2014 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода».

6.1.3. Оплата труда работников дополнительного образования осуществляется на основании решения Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

 6.2.1.При регулировании оплаты труда размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются с учетом:

- заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс зависит от следующих основных факторов: стоимости бюджетной услуги, количества обучающихся по предметам, педагогический нагрузки учителя, а также квалификационной категории работника, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат учителям определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результатов аттестации работников образовательных учреждений, устанавливаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

6.2.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

6.2.3 Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует учитывать: размеры доплат за работу с вредными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения при условии аттестации рабочих мест.

6.2.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

6.2.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений и государственных унитарных предприятий Белгородской области, рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников данных учреждений и предприятий (без учета главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

6.3.2. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в связи с нарушением работодателя сроков выплаты заработной платы.

6.3.3.Время простоя учреждения ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной при заключении трудового договора.

6.4. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников учреждений;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

6.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия, продолжаются. За ними сохраняется до конца учебного года заработная плата.

6.6. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию.

6.7.Ежегодно, в начале календарного года, в дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования проводить согласование с профкомами данных учреждений порядок расходования средств фонда материального поощрения (локальный акт учреждения «Положение о фонде материального поощрения»).

6.8. Работникам образовательных учреждений при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки и выполнения качественных показателей по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рубля.

6.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждый полмесяца. Дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.10.При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт Белгородского отделения Сбербанка России, на указанный работником счет другого отделения Банка.

**VII. Рабочее время и время отдыха**

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12. 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

 В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностного оклада), для других работников – 40 часов.

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, трудовым договором, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

За нормированную рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

При составлении расписаний учебных занятий работодатели обязуются исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность, и не образовывались длительные перерывы.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утвердив график работы.

7.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформляется письменным приказом (распоряжением) 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 предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. 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. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия работника.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.1.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации, со списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П - 22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

7.1.8. Учреждение с учетом финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

7.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей образовательных учреждений:

7.2.1. Предоставлять работнику отпуск вне графика при выделении ему путевки на санаторно - курортное лечение.

7.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, порядок и условия, предоставления которого определяется учредителем.

Разработать и утвердить положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Приложением, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

**VIII. Условия и охрана труда**

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

8.1. Управление образования:

8.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и учащимися:

- о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;

- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

- о выделении средств подведомственным образовательным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты;

- о проведении медосмотров;

- о выделении средств на компенсацию за работу во вредных условиях труда информирует Профсоюз в течение 1 квартала.

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматриваются на совместном заседании коллегии управления образования и президиума теркома Профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости работников отрасли.

8.2. Управление образования способствует деятельности представителей работодателей образовательных учреждений в соответствии с требованиями законодательства.

8.2.1. Готовят предложения при формировании местного бюджета на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальной оценки условий труда, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

В сметах расходов по образовательному учреждению средства, выделенные на охрану труда, прописываются отдельной строкой.

8.2.3. Рекомендует подведомственным учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от попечителей, за счет платных услуг и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

8.2.4. Осуществляет повседневный контроль за деятельностью образовательных учреждений по соблюдению нормативных актов о труде, реализации соглашений между администрацией и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

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

8.3.1. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

8.3.2. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в образовательных учреждениях. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюза.

Обеспечивают контроль за соблюдением строительных норм и правил, санитарных норм, требований охраны труда и техники безопасности при сдаче в эксплуатацию новых зданий, сооружений образовательных учреждений и обустройстве прилегающих к ним территорий.

8.3.3. Привлекают главного уполномоченного Профсоюза по охране труда к участию в комиссиях по приемке вводимых в эксплуатацию вновь построенных зданий образовательных учреждений, а также учреждений к новому учебному году.

Создает комиссию по приёму образовательных учреждений, подготовленных к работе в новом учебном году.

8.3.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам СОУТ.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

Осуществляет повседневный контроль за деятельностью образовательных учреждений по соблюдению нормативных актов о труде, реализации соглашений между администрацией и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

8.3.5.Организуют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.3.6. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса службы охраны труда учреждениях, вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда.

8.3.7. Создает комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.8. В соответствии с приказом Минтруда России от 10.12.2012г. №580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно - куортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Укомплектовывает медицинские и учебные кабинеты (физики, химии, труда, биологии, физической культуры, мастерских) необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи (медицинские аптечки).

8.3.9. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников образовательных учреждений.

8.3.10.Обеспечивает предоставление дополнительных отпусков и выплату надбавок работникам, занятым на производстве с тяжелыми и вредными условиями труда.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Оказывает практическую помощь профсоюзным комитетам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

8.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения.

Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, оказывает им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает нормативно -правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния условий труда в образовательных учреждениях, организует и проводит для них семинары.

Участвует в работе комиссиях по приемке учреждений образования к новому учебному году, проведении специальной оценки условий труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.4.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.4. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.4.6.Поддерживает организационные и дисциплинарные меры работодателей по профилактике производственного травматизма, информированию работников о недопустимости нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности.

8.4.7. Проводит смотры-конкурсы на лучшую профсоюзную организацию по эффективности общественного контроля за условиями труда и профилактике производственного травматизма.

8.4.8. Совместно с управлением образования создает условия для развития физической культуры и спорта, проводит учительские спартакиады по разным видам спорта, оказывает содействие в создании в образовательных учреждениях спортивные секции для работников.

**IX. Содействие занятости, повышение квалификации и**

**закрепление профессиональных кадров**

9.1. Управление образования:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации.

9.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

При проведении в рамках модернизации образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов предусматривать порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим, руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями, установления доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

9.1.3. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

9.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава в образовательных учреждениях;

- повышению уровня их квалификации;

-созданию непрерывного профессионального образования педагогических работников;

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.

9.4.2. Содействовать проведению муниципальных, областных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей, руководителей, педагогов дополнительного образования, а также образовательных организаций.

9.4.3. Содействовать созданию советов и комиссий по работе с молодыми учителями с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата на обеспечение дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими, условиях;

 - предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзные организации не менее чем за 2 месяца;

- использование возможности досрочно (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

9.6.Стороны договорились:

9.6.1. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказом Минобрнауки Росии от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказ департамента образования Белгородской области от 06.09.2016 года №2861 «Об утверждении региональных нормативно правовых документов по аттестации педагогических работников».

9.6.2. Об упрощенной процедуре аттестации педагогических работников:

а) при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями (1 - 3 место) областных туров всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»;

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших педагогов, победителей всероссийских профессиональных конкурсов;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания «Народный…(по профилю работы)», «Заслуженный…(по профилю работы), награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреаты премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье ратное поле России»; почетное звание «Почетный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

-педагогические работники, имеющие ученые звания (ВАК) доцент, профессор (независимо от срока);

б) дополнительно, при прохождении аттестацию на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями (1 - 3 место) муниципальных туров всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звание «Почетный работник…(по профилю работы)», Почетную грамоту Белгородской области.

9.6.3. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит в соответствии с пунктом 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении региональных нормативно правовых документов по аттестации педагогических работников».

 Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «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 конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при переезде из других регионов Российской Федерации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой присвоена квалификационная категория** | **Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1** |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»  |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду |
| Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания | Инструктор по физическому воспитанию |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Преподаватель музыкальных дисциплин учреждения среднего специального образования  | Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель  |
| Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств | Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель |
| Концертмейстер учреждения среднего специального образования | Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств |
| Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств | Концертмейстер учреждения среднего специального образования |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства ДШИ | Учитель рисования общеобразовательного учреждения |
| Учитель рисования общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения среднего специального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении среднего специального образования |

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются Департаментом на основании письменного заявления педагогического работника в индивидуальном порядке.

9.7. Рекомендовать образовательной Организации предусматривать в коллективном договоре и в Положении об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим Работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончанию учебного года и пр.).

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

**X. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

10.1. Стороны исходят из того, что

10.1.1. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости.

10.1.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.2. Стороны рекомендуют контролировать:

10.2.1. Создание фондов поддержки молодых квалифицированных специалистов, выплату выпускникам вузов, колледжей единовременного пособия.

10.2.2. Медицинское обслуживание работников образования за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

10.2.3. Предусматривать выделение средств из муниципального бюджета на приобретение новогодних подарков детям до 14 лет (включительно) работников образовательных учреждений.

10.3. Городская организация профсоюза:

10.3.1. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении организации, на отдых.

10.3.2. Содействует созданию комиссии по работе с молодежью в первичных профсоюзных организациях образовательных учреждений.

10.3.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

10.3.4. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

10.4. Стороны договорились:

10.4.1.Обеспечивать своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в управление ПФР, а также достоверность и своевременность предоставления сведений о стаже и начисленных страховых взносах застрахованных лиц.

10.4.2.Ежегодно выделять средства для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их семей, в том числе путевок для оздоровления детей работников в загородные оздоровительные учреждения стационарного типа по льготной стоимости.

10.4.3. Осуществлять расходование средств социального страхования (в пределах своей компетенции) в соответствии с законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.5. Образовательное учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляющее финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательных учреждений.

10.5.1.Экономия средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективным договором.

**XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, их выборных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

 Реализуются с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

 11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные 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, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

 Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6.Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

 11.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре Организации выделение Работодателем дополнительных денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.5.Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

 Руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профсоюзного органа, а также изменение обязательных условий трудового договора работников (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат), допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, 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 законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

 Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами профкома – не менее 5 рабочих дней в год.

11.5.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

11.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право, по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории.

11.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 376 Трудового кодекса), т.е. с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**XII. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1.Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и Президиума городского комитета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

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

1. В тексте настоящего Соглашения равнозначно используются наименования профсоюзных органов, организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком). [↑](#footnote-ref-2)