

Начальник
Управления администрации
Минераловодского
муниципального района
_____ В. Г. Радкевич

Председатель Минераловодской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
_____ Т. П. Редкозубова

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по учреждениям системы образования
Минераловодского муниципального района
на 2011-20013 годы

I. Общие положения

1.1 1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 иных организаций, входящих в систему образования Минераловодского муниципального района Ставропольского края (далее – Учреждения).

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

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании», «О занятости населения Российской Федерации», федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации, Отраслевом соглашении по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2011-2013 годы, краевом Соглашении между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя на 2011-2013 годы и иных нормативных актах.

Соглашение обязательно к применению в том числе: при заключении коллективных договоров в учреждениях образования, при разрешении индивидуальных и трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице горкома профсоюза (далее горком профсоюза) от имени работников учреждений образования – членов профсоюза (далее работники);

- Управление образования администрации Минераловодского муниципального района (далее управление образования) от имени работодателей.

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами профсоюза и первичные профсоюзные организации Минераловодского муниципального района, первичные профсоюзные организации, которые входят в отраслевой профсоюз.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Горком профсоюза, первичные организации в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей

работников учреждений системы образования Минераловодского муниципального района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. В тех случаях, когда на работников учреждений образования в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.4.3. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями заключаются коллективные договоры, соглашения.

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.

1.4.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения 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 изменения и дополнения в Соглашение, оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.4.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменения Соглашения, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлению контроля за соблюдением Соглашения, или нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии со ст. ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль за выполнением сторонами условий Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения (приложение № 1).

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

Информация о выполнении сторонами условий настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета Управления образования и президиума горкома профсоюза и доводится до сведения учреждений образования и первичных профсоюзных организаций Минераловодского муниципального района.

1.5. Стороны доводят текст Соглашения до управления образования и первичных профсоюзных организаций Минераловодского муниципального района для его реализации.

1.6. Соглашение заключено на 2011-2013 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31 декабря 2013 года.

Переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2013 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений, работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, Президентской инициативы «Наша новая школа».

2.1.2. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает в пределах своих полномочий полное и своевременное финансирование образовательных учреждений Минераловодского муниципального района, подведомственных Управлению образования, расходов на реализацию государственного стандарта общего образования в муниципальных образовательных учреждениях в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с горкомом профсоюза по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего и

дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.4. В соответствии с пунктом 6 приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников образовательных учреждений, а так же для обеспечения мер социальной защиты педагогов, при реализации приоритетного национального проекта «Образование» в подведомственных учреждениях, включает представителей Профсоюза в конкурсные комиссии (советы, рабочие группы) по отбору претендентов, экспертные советы (группы, комиссии) по оценке материалов.

2.2.5. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с горкомом профсоюза, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения (по данным статистической отчетности).

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.7. Учитывает мнение горкома профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень государственных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.3. Горком профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждений образования Минераловодского муниципального района.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

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

2.3.6. Обращается в Совет Минераловодского муниципального района и Главе администрации Минераловодского муниципального района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Может проводить экспертизу нормативных правовых актов Минераловодского муниципального района, 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 нормативных актов, содержащих нормы трудового права в рамках своей компетенции.

2.3.8. Участвует в экспертизе (мониторинге) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений системы образования Минераловодского муниципального района.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработке и их утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Отраслевой комиссии три года.

3.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в области образования Минераловодского муниципального района, федеральных, краевых и районных программах в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3. 2. Управление образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения Управления образования полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и

профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, информировать о них горком профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Управление образования при издании приказов, принятии положений и других ведомственных локальных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения Настоящего Соглашения, может согласовывать с горкомом профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые отношения, вносимые Совету Минераловодского муниципального района и Главе администрации Минераловодского муниципального района.

3.3. Для осуществления совместного систематического анализа, обобщения опыта заключенных территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений разных типов и контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений проводить краевые конкурсы «Лучший коллективный договор (соглашение)», «Лучший социальный партнер».

3.4. Стороны обязуются при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений Минераловодского муниципального района учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров Учреждений.

3.6. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

IV. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, краевых законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся.

4.1.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате, компенсациям и социальным льготам и гарантиям работникам образования Минераловодского муниципального района и вносить в Совет Минераловодского муниципального района предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

4.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в Совет Минераловодского муниципального района и к Главе администрации Минераловодского муниципального района для решения следующих вопросов:

- принятия дополнительных мер на уровне района по поддержке лучших учителей общеобразовательных школ, внедряющих инновационные образовательные программы;
- распространения мер государственной поддержки на дошкольные образовательные учреждения и образовательные учреждения дополнительного образования района;
- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании бюджета Минераловодского муниципального района;
- включения в бюджеты всех уровней в полном объеме расходов на оплату труда работников образования;
- включения в перечень статей бюджета Минераловодского муниципального района расходов на:
 1. охрану труда в учреждениях образования;
 2. оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей учреждений образования;
 3. проведение периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных медицинских книжек;
 4. ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений;
 5. компенсацию расходов на оплату жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);
 6. оздоровление детей работников образования.

4.1.6. Считать, что образовательное учреждение, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением по оплате труда может направляться на премирование, выплату надбавок работникам.

4.1.7. Согласно Закона РФ «ОБ образовании» добиваться финансовой самостоятельности образовательных учреждений.

4.1.8. Стороны согласились осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части:

- запрета на приватизацию государственных образовательных учреждений и запрета на их репрофилирование при изменении их организационно-правовых форм, статуса.

4.1.10. Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей образовательных учреждений:

4.2.1. Предусматривать в перечне стимулирующих выплат, выплаты за ведомственные награды, в том числе действовавшие до 1995 года, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

4.2.2. Предусматривать в коллективном договоре (в отдельном приложении к нему) размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

4.2.3. Выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с учётом мнения профсоюзной организации учреждения.

V. Трудовые отношения

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в учреждениях образования Минераловодского муниципального района исходят из того, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем) возникают на основе трудового договора и регулируются законодательством РФ в области труда и образования, законом Ставропольского края «Об образовании», отраслевым Соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2011-2013 годы, отраслевым Соглашением по учреждениям системы образования Ставропольского края на 2011-2013 годы, настоящим Соглашением.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации и должности с подчинением правилам трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и оговоренных размерах, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором учреждения образования.

5.1.2. Трудовой договор с работниками 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 по правилам установленным ТК РФ, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

5.1.3. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на определенный или не определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон.

5.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения,

других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

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

5.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

5.3. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) 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 преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

5.4. Стороны договорились:

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

5.4.2. Проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях Минераловодского муниципального района.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда согласованным с Профсоюзом (приказ от 20 апреля 2010 года №166).

6.1.2. Формирование систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:

- 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, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- 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;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого 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;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

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

- 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.

6.1.4. При реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, образовательные учреждения учитывают Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложением 3).

6.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями

работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, **но не ниже 35 % 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.

6.1.7. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей, работа в детских оздоровительных лагерях). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая 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, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждений.

6.4. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждений на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

6.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

6.6. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении по оплате труда работников учреждений.

6.7. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная Типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, и с учетом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами Трудового договора и осуществляются выплаты в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

6.8. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются:

6.9.1. Конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда работников образования к уровням, предусмотренным законодательством РФ в области образования.

6.9.2. Не допускать снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп.

Своевременного и в полном объеме выделения из бюджетов всех уровней средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов.

6.9.3. Расширения диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, научно-педагогических и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

6.9.4. Сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении, за работу в сельской местности и по другим основаниям, предусмотренным законодательством.

6.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

6.10.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки

заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.10.2. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

6.10.3. Заработная плата в учреждениях образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.10.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с положением Трудового кодекса РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.10.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.10.6. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

6.10.7. Рекомендовать образовательным учреждениям не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

6.11. Стороны договорились:

6.11.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, ст.144 ТК РФ.

6.11.2. Применять при выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 года №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.11.3. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из краевого и местного бюджетов, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом и муниципальном уровнях.

6.11.4. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11.5. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.11.6. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

6.11.7. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям, предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет педагогической работы.

6.11.8. Рекомендовать учреждениям относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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 постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющих четких границ, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, расписанием уроков (занятий), другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

7.1.3. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной или 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.

7.1.4. 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление 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, приходящиеся 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

7.1.5. 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.

7.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

7.1.7. 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, 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.

7.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

7.3. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

7.4. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.5. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей могут 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.

7.6. Кратковременный отпуск 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).

7.7. Стороны считают необходимым рекомендовать руководителям учреждений образования и профсоюзным комитетам установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам.

VIII. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в образовательных учреждениях Минераловодского муниципального района стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Управление образования:

8.1.1. Координирует и контролирует деятельность подведомственных учреждений образования в области охраны труда.

8.1.2. Организует проведение курсового обучения и аттестацию знаний норм, правил по охране труда, пожарной и экологической безопасности всех работников образовательных учреждений Минераловодского муниципального района в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края.

8.1.3. Ежегодно рассматривает на совместном заседании управления образования и президиума городского комитета Профсоюза вопросы состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

8.1.4. Обеспечивает за счет средств работодателей прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.1.5. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и

сооружений в подведомственных учреждениях образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

8.1.6. Ежегодно до 1 февраля информирует городской комитет профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в подведомственных учреждениях.

8.1.7. Содействует развитию социального партнерства с городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по проведению мониторинга условий труда в образовательных учреждениях Минераловодского муниципального района, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным учреждениям Минераловодского муниципального района в выполнении трудового законодательства по охране труда.

8.1.8. Обеспечивает участие представителя городского комитета Профсоюза в комиссии по аккредитации общеобразовательных учреждений Минераловодского муниципального района.

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

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях об охране труда являющимися приложениями к ним.

8.2.2. Могут создавать в соответствии со статьёй 217 ТК РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в подведомственных учреждениях с количеством работников составляющих 50 и более человек.

Осуществляют методическое обеспечение деятельности по охране труда органов управления образованием и подведомственных образовательных учреждений.

8.2.3. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.2.4. Привлекают представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приёму образовательных учреждений к новому учебному году.

8.2.5. Принимают меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в

образовательных учреждениях в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.2.6. Обеспечивает организацию уголков по охране труда в образовательных учреждениях, приобретение для них необходимых пособий.

8.3. Горком профсоюза:

8.3.1 Силами внештатных технических инспекторов осуществляет общественный контроль по защите прав членов профсоюза образовательных учреждений на охрану труда.

8.3.2. Оказывает помощь профсоюзным комитетам в организации работы уполномоченных по охране труда в осуществлении общественного контроля по обеспечению безопасных условий труда в образовательных учреждениях Минераловодского муниципального района.

8.3.3. Иницирует создание в образовательных учреждениях комиссий (комитетов) по охране труда, организацию их эффективной работы.

8.3.4. Обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

8.3.5. Выступает инициатором и принимает участие в проведении смотров-конкурсов по охране труда.

8.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.3.7. Оказывает консультативную помощь органам управления образованием по вопросам охраны труда.

8.3.8. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.3.9. Разрабатывает методические рекомендации профсоюзному активу образовательных учреждений по осуществлению общественного контроля за соблюдением правил и норм по охране труда и экологической безопасности.

8.3.10. Предъявляет к должностным лицам, в соответствии с законодательством, требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

IX. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. В целях определения единой кадровой политики стороны договорились ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки повышения квалификации, аттестации педагогических работников, создание необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определение потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказание эффективной помощи молодым специалистам.

9.2. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового увольнения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 2 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному

профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках его осуществления.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве: 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

- 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

- увольнения 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в соглашениях всех видов и коллективных договорах учреждений образования Минераловодского муниципального района.

9.3. Управление образования, руководители подведомственных учреждений осуществляют меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;

- развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;

- упреждающей переподготовки кадров, перемещение их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;

- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством;

- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;

- использования досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

9.4. Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

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;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в крае и особенностей деятельности учреждений;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебно-профилактическими и 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 местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;

- использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;

9.6.Стороны подтверждают:

9.6.1. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

9.6.2. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

9.6.3. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

9.6.4. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.6.5. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя, в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия научного звания кандидата или доктора наук;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);
- получения государственных наград, отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

9.6.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

9.6.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

9.6.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

9.6.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

9.6.10. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6.11. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

9.6.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

9.6.13. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

9.6.14. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета

(дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

9.6.15. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

9.6.16. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии.
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

9.6.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Х. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

10.2. Стороны подтверждают:

10.2.1. Педагогические работники образовательных учреждений сельской местности и рабочих поселков (поселков городского типа) имеют право на предоставление компенсации на жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) независимо от размера жилой площади.

10.2.2. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода

временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

10.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений края, в том числе перешедшим на пенсию на всей территории Ставропольского края;

- поддержки молодых специалистов в отрасли;

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

- реализации права молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2012 года» (постановление Правительства РФ от 03.12.2002г., № 858).

10.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников;

- исполнение Федерального Закона от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- выплату единовременного материального вознаграждения работникам учреждений образования при выходе на пенсию в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда;

10.6. Стороны согласились:

10.7.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

10.7.2. Внести предложения в Совет Минераловодского муниципального района и добиваться:

- установлению доплат молодым специалистам учреждений образования в течение первых трёх лет работы в размере 40 процентов, а имеющим диплом с отличием – до 50 процентов ставки заработной платы;

- выделению ежегодно ко Дню Учителя всем работникам образования премии в размере оклада, а при уходе в очередной отпуск – материальной помощи в размере не менее двух должностных окладов;

- при увольнении работников учреждений образования в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплаты пособия в размере не ниже одного минимального размера оплаты труда;

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя, 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. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен статьёй 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьёй 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании Трудового кодекса РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

11.2.2. 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.

11.2.3. Включают по уполномочию работников представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления учреждениями образования.

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

11.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.7. 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.

11.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.2.10. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

11.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (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 и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается.

11.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

11.3.4. 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.

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

11.4.1. 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.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.5. 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, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися 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 законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.7. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты

деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.8. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и местным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

11.9. Управление образования гарантирует и рекомендует руководителям образовательных учреждений Минераловодского муниципального района:

11.9.1. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав работников образования.

11.9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.9.3. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях образования Минераловодского муниципального района.

11.9.4. Предоставлять бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа городской организации профсоюза Минераловодского муниципального района.

XII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, а также сторонами Соглашения.

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

Информация о выполнении сторонами условий настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Управления образования и президиума городского комитета Профсоюза и доводится до сведения учреждений образования Минераловодского муниципального района и первичных профсоюзных организаций.

12.3. представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимых для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

12.4. Соглашение подлежит официальному опубликованию.

Настоящее Соглашение заключено _____ 2011 года.

Начальник
Управления образования
Минераловодского
муниципального района
_____ В. Г. Радкевич

Председатель
Минераловодской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
_____ Т. П. Редкозубова

Юридические адреса
сторон Отраслевого соглашения по учреждениям системы образования
Минераловодского муниципального района на 2011-2013 г.

индекс:

Управление образования администрации
г. Минеральные Воды , ул. Бибика, 13.

индекс: 357210

Минераловодская городская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
г. Минеральные Воды, ул. Калинина, 111.

СОСТАВ
отраслевой комиссии по разработке Отраслевого соглашения
по учреждениям системы образования Минераловодского
муниципального района
на 2011-2013 годы

1. **Король Ольга Иосифовна** – заместитель начальника управления образования администрации Минераловодского муниципального района
2. **Корышева Ирина Павловна** - главный специалист-юристконсульт управления образования администрации Минераловодского муниципального района
3. **Михайлова Ирина Валерьевна** - заведующая отделом учета и отчетности - главный бухгалтер управления образования администрации Минераловодского муниципального района
4. **Поспелова Екатерина Павловна** – заведующая отделом общего образования управления образования администрации Минераловодского муниципального района
5. **Редкозубова Татьяна Петровна** - председатель Минераловодской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
6. **Николенко Людмила Алексеевна** – учитель МОУ СОШ № 8 с. Ульяновка, член Президиума горкома профсоюза
7. **Конюхова Валентина Григорьевна** – воспитатель ГДОУ д/с № 2 «Золотой ключик» г. Минеральные Воды, член ревизионной комиссии

Приложение № 2

к Отраслевому соглашению
между Управлением образования администрации
Минераловодского муниципального района,
Минераловодской городской организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2011-2013годы

Действие Отраслевого соглашения распространяется на работников учреждений образования Минераловодского муниципального района Ставропольского края, имеющих первичные профсоюзные организации общей численность 2990 человек.

Приложение № 3

к Отраслевому соглашению
между Управлением образования администрации
Минераловодского муниципального района,
Минераловодской городской организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2011-2013годы

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений

начального и среднего профессионального образования, учреждений дополнительного образования детей, в том числе аналогичных структурных подразделений и детских садов, входящих в структуру учреждений высшего профессионального образования связаны с особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к указанному постановлению Правительства РФ, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном

учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Установление объема учебной нагрузки преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки

Объем учебной нагрузки преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (далее – преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования, а с принятием Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521, теперь и для преподавателей учреждений начального профессионального образования, ограничивается верхним пределом 1440 часов

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником

имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение № 4

к Отраслевому соглашению
между Управлением образования администрации
Минераловодского муниципального района,
Минераловодской городской организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2011-2013годы

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
муниципальных образовательных учреждений Минераловодского
муниципального района длительного отпуска сроком до года**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Минераловодского муниципального района длительного отпуска сроком до года устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до года педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений Минераловодского района, учредителем которых является Управление образования администрации Минераловодского муниципального района.

2. Педагогические работники (в том числе руководящие работники, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений Буденновского района, в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в муниципальных образовательных учреждениях Минераловодского муниципального района, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской деятельности работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательного учреждения.

6. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник (в том числе руководящий работник, деятельность которого связана с образовательным процессом) фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

7. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, проработавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по его заявлению и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения Минераловодского муниципального района (при наличии необходимого педагогического стажа) предоставляется по его письменному заявлению и оформляется приказом по Управлению образования администрации ММР (по согласованию с главой администрации Минераловодского муниципального района и главой города).

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется должность и педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника (в том числе руководящего работника, деятельность которого связана с образовательным процессом), а также его увольнение по инициативе администрации образовательного учреждения (учредителя образовательного учреждения), за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

11. Отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник (в том числе руководящий работник, деятельность которого связана с образовательным процессом) за заболевшим членом семьи.

12. Педагогическому работнику, использовавшему длительный отпуск менее одного месяца, считается не использованным отпуском.

Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000г. №3570

Приложение № 5

к Отраслевому соглашению
между Управлением образования администрации
Минераловодского муниципального района,
Минераловодской городской организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2011-2013годы
к Положению о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам муниципальных
общеобразовательных учреждений Минераловодского
муниципального района длительного отпуска
сроком до одного года

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа в которых засчитывается в стаж

непрерывной педагогической работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от объема преподавательской работы:
 - старший преподаватель;
 - преподаватель;
 - учитель;
 - учитель-дефектолог;
 - учитель-логопед;
 - преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки);
 - педагог дополнительного образования;
 - руководитель физического воспитания;
 - мастер производственного обучения;
 - старший тренер-преподаватель;
 - тренер-преподаватель;
 - концертмейстер;
 - музыкальный руководитель;
 - воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определенных условиях:
 - директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;
 - заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением деятельность которых связана с образовательным процессом;
 - директор филиала образовательного учреждения;
 - заведующий филиалом образовательного учреждения⁴
 - старший мастер;
 - управляющий учебным хозяйством;
 - методист;
 - старший методист;
 - старший воспитатель;
 - классный воспитатель;
 - социальный педагог;
 - педагог- психолог;
 - педагог- организатор;
 - старший вожатый;
 - инструктор по труду;
 - инструктор по физической культуре

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году

на должностях, перечисленных пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Начальник
Управления образования
администрации Минераловодского
муниципального района

В. Г. Радкевич

Председатель
Минераловодской городской организации
профсоюза работников народного образования
и науки РФ

Т. П. Редкозубова

Приложение № 6
к Отраслевому соглашению
между Управлением образования администрации
Минераловодского муниципального района,
и Минераловодской городской
организацией профсоюза работников народного
образования и науки РФ на 2011-2013годы

Положение

о порядке, размерах и условиях предоставления денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий работникам образовательных учреждений города Минеральные Воды и Минераловодского района

1. Настоящее Положение о порядке, размерах и условиях предоставления денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий работникам образовательных учреждений города Минеральные Воды и Минераловодского района (далее – Положение) устанавливает порядок, размер и условия предоставления денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений города Минеральные Воды и Минераловодского района в соответствии с пунктом 8 статьи 55 Федерального закона «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 29.12.2006 года №258-ФЗ).

2. Педагогические работники (в том числе руководящие работники, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений города Минеральные Воды и Минераловодского района в соответствии с пунктом 8 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» имеют право на денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий ежемесячно.

3. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается всем педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений города Минеральные Воды и Минераловодского района, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением, в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске сроком до года, в период получения пособия по временной нетрудоспособности, опекунам семейных домов, а также работающим по совместительству при условии, если по основному месту работы они не имеют право на ее получение. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий не подлежит налогообложению.

4. Размер денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий устанавливается органом местного самоуправления города Минеральные Воды и Минераловодского района в размере, устанавливаемом указанным органом.

5. Средства для выплаты денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий предусматриваются при формировании бюджета города Минеральные Воды и Минераловодского района на очередной финансовый год.

Начальник
Управления образования
администрации
Минераловодского района

В. Г. Радкевич

Председатель
Минераловодской городской организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Т. П. Редкозубова