

Руководитель администрации
Истринского муниципального района



А.Г. Дунаев

28 декабря 2015 г.

Председатель Истринской районной
организации профсоюза работников
народного образования и науки



Т.В. Зубова

28 декабря 2015 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ,
регулирующее социально – трудовые отношения в системе образования
Истринского муниципального района**

«Согласовано»

Заместитель Руководителя администрации
Истринского муниципального района

И.Б. Юлынцева

Начальник Управления по
финансам и казначейству

Л.И. Яновская

Директор МУ ЦБ МУО

Е.И. Ульянова

Зарегистрирован в Управлении экономического развития
администрации Истринского муниципального района

Регистрационный № 33/15 от «30» декабря 2015 г.



Начальник Управления

Е.А. Кузнецова

г. Истра, 2015 г.

Общие положения.

\\

1.1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) является правовым актом Истринского района и заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ « О профессиональных союзах ,их правах и гарантиях деятельности», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2014-2016 г.г. и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 45 Трудового Кодекса РФ*).

1.4. Сторонами Соглашения являются: работники муниципальных образовательных организаций Истринского района в лице их полномочного представителя –Истринской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки(далее –Профсоюз)- п.3 ст.29,п.2 ст.30 Трудового кодекса РФ.

– орган местного самоуправления (в дальнейшем – Администрация), осуществляющий в соответствии с Уставом территории права и обязанности муниципального образования (*ст. 45 Трудового Кодекса РФ*),

1.5.Настоящее Соглашение заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях Истринского муниципального района.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на: – работников (в том числе совместителей) и руководителей муниципальных образовательных организаций.;выборные профсоюзные органы в образовательных учреждениях;

– районный комитет профсоюза работников образования.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в районную отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия).

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.11.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.11.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Управление образованием доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, а районный комитет профсоюза - до сведения председателей выборных профсоюзных органов течение одного календарного месяца..

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Администрации, районного комитета профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных организаций.

2.5. Функции контроля осуществляются также отделом социально-экономического развития и координации муниципальных программ управления экономического развития Администрации Истринского муниципального развития.

2.6 Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ)

2.7. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные Законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.8 Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников ,являющихся членами профсоюза ,а также работников образовательных организаций ,не являющихся членами профсоюза ,но перечисляющих ежемесячно на его счёт денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

3 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

3.1 Своевременно и в полном объёме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников системы образования ,финансируемых за счёт средств муниципального бюджета ,направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций, в пределах утверждённой сметы.

3.2. Выделять из бюджета ассигнования для обеспечения:

- оплаты проездных билетов отдельным категориям работников городских общеобразовательных школ и дошкольных учреждений, проживающих в сельской местности, льгот работникам дошкольных образовательных учреждений за содержание их детей в дошкольных учреждениях;

– учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием, проведения капитального ремонта.

.

3.3 Оказывать представителям работодателей и работников образовательных учреждений, где создана первичная профсоюзная организация, 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.

3.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организаций. .

3.5. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*ст. 59 Трудового Кодекса РФ*).

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций,
- и являющимися членами профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

4.4. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание) в 2-х экземплярах;
- издание приказа приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Проекты, трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

4.7. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового Кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.9. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.10. Руководитель организации, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

4.11. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных учреждений.

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием учреждений образования – не менее чем за три месяца. (*ст. 82 Трудового Кодекса РФ*).

4.13. К массовому единовременному высвобождению относится:

- а) ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 300 и более человек в течение 90 календарных дней;

4.14. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности

или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет

4.15. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (*глава 61 Трудового Кодекса РФ*) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки (*ст. 234 и ч.5, ст. 414 Трудового Кодекса РФ*).

4.16. Трудовой договор, заключаемый Администрацией с руководителем организаций не может содержать дополнительных оснований его расторжения, кроме предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (*ч. 3 ст. 278 Трудового Кодекса РФ*).

4.17. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового Кодекса РФ применяется только после взаимных консультаций сторон.

4.18 Руководители образовательных учреждений (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих учреждений (подразделений) помимо работы, определённой 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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методический кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподава-

тельской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5. Оплата труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата выплачивается в сроки, определенные в коллективных договорах образовательных учреждений, но не реже чем каждые полмесяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям ,с указанием:

Составных частей заработной платы, причитающийся работнику за соответствующий период;

Размеров иных сумм ,начисленных работнику;

Размеров и оснований произведённых удержаний;

Общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Оплата отпуска производится за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового Кодекса РФ*).

5.3. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных по письменному заявлению работника

5.4. Компетенцию образовательного учреждения по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор в пределах выделенных средств.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, согласованным с Районным комитетом Профсоюза. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения. На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера приказом руководителя образовательного учреждения по со-

гласованию с профсоюзным комитетом и утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения.

5.5. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости групп детей (воспитанников) в дошкольных образовательных учреждениях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размеров оплаты труда основного работника за период его отсутствия.

5.6. Работа педагогических работников по подмене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется 99 статьей Трудового Кодекса РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.7. Работникам, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации (Заслуженные и Народные), может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате надбавки принимает образовательное учреждение.

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками («Отличник просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный работник общего образования Московской области», «Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма Московской области», если они соответствуют профилю работы, выплачивается поощрительная надбавка в размере 20% заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате принимает образовательное учреждение, которое закрепляет свое решение в Положении о выплатах стимулирующего характера.

5.8. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в размере, увеличенном на 35% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Истринского муниципального района за счет выплат компенсирующего характера

5.9. Заработная плата за работу в неблагоприятных условиях производится в размере, увеличенном до 12% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (*ст. 147 Трудового Кодекса РФ*).

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №3.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учётом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях и на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Истринского муниципального района за счет выплат компенсирующего характера.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 190 Трудового Кодекса РФ).

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 Трудового Кодекса РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации..

6.3. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 Трудового Кодекса РФ

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.4.1. Привлечение работников образовательных учреждений кроме школ-интернатов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 Трудового Кодекса РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 дней (Приложение №4).

Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного учреждения.

6.5. Работники – субъекты Соглашения – пользуются правом (при условии качественного выполнения должностных обязанностей в течение учебного года, с учётом мнения работодателя и профсоюзного комитета) на дополнительный оплачиваемый отпуск в общеобразовательных учреждениях в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения (в том числе присоединяя его к основному), если учебно-воспитательный процесс позволяет отсутствовать основному работнику и не производятся дополнительные расходы из Фонда оплаты труда на замену основного работника; работникам дошкольных образовательных учреждений дополнительные отпуска предоставляются при наличии средств экономии Фонда оплаты труда.:

- руководителям организаций, относящихся к сфере образования Истринского муниципального района – 7 календарных дней;
- зам. директора по АХЧ и завхозам – 7 календарных дней;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций при условии выполнения общественной работы в течение полного учебного года – 7 календарных дней;
- делопроизводителям (секретарям-машинисткам) – 7 календарных дней;
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 календарных дней;
- коллективным договором образовательной организации могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска (ст.41 Трудового Кодекса РФ).

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по результатам специальной оценки условий труда:

Повару ,работающему у плиты -7 календарных дней.

.6.6. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 Трудового Кодекса РФ.

6.7. Работникам образовательных учреждений при наличии средств экономии Фонда оплаты труда предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня
- проводы детей в армию -2 календарных дня
- рождение ребёнка (супругу) -2 календарных дня
- переезд на новое место жительства -2 календарных дня.

6.8. Работникам учреждений, организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 Трудового Кодекса РФ).

6.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

6.10. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 Трудового Кодекса РФ), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового Кодекса РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

7.1. Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. Работники, указанные в п. 1.7. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

7.4. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. ст. 240, 248 Трудового Кодекса РФ).

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

Администрация гарантирует:

8.1.Своевременно выделять средства из бюджета Истринского района на обеспечение расходов необходимых для:

Проведения периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время их прохождения ,а также прохождения работниками гигиенической аттестации ,оплаты (возмещения) расходов проведения предварительных медицинских осмотров при условии их поступления на работу в образовательную организацию;

Обучения проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части норм ,правил по охране труда и экологической безопасности; Проведения специальной оценки условий труда; \Укомплектования учебных кабинетов-

Физики ,химии ,труда ,биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи.,

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Проживающим в сельской местности педагогическим работникам образовательных учреждений г.Истра, г.Дедовск и п.Снегири производится оплата проездных билетов от места проживания до места работы и обратно в течение всего учебного года.

9.2. Работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливают размер оплаты за содержание детей в детских садах, не превышающий 25% от установленной суммы родительской платы.

9.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

9.3.1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по квалификационной категории, может сохраняться не более, чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;-иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает образовательное учреждение – в отношении педагогических работников, учредитель – в отношении руководящих работников).

9.3.2. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды: «Отличник просвещения»

- «Отличник народного образования»
- «Отличник профтехобразования»
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования, «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
-

полученные до 13.01.99 года и

- медаль Ушинского
- «Почетный работник общего образования РФ»
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»,
-

полученные после 13.01.99 года производится без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276

9.3.3 Лауреатам конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений реализующих общеобразовательные программы различного (дошкольного, начального, основного, среднего общего образования) общего образования, Аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

Победителям городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года», «Классный классный» и пр.) муниципальной аттестационной комиссией присваивается первая квалификационная категория, все участники районных конкурсов награждаются Почетными грамотами РК профсоюза и денежной премией районного комитета профсоюза.

\

9.3.4. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитываются независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по

которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

9.3.5. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.3.6. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

9.4. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), обеспечиваются до начала учебного года топливом в соответствии с действующими нормами.

9.5. Педагогические работники, проживающие в близлежащих городах и работающие в образовательных учреждениях всех типов и видов, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на льготы по оплате квартиры с отоплением и освещением.

9.6. Педагогические работники образовательных учреждений Истринского муниципального района признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий на общих основаниях в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации.

9.7. Педагогические работники общеобразовательных школ, вставшие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий до 01.03.2005г., сохраняют право на обеспечение жильем в первоочередном порядке.

9.8. Предоставить льготы по коммунальным услугам (оплата за жилье, отопление, освещение) педагогическим муниципальных образовательных учреждений п. Снегири независимо от времени их поступления на работу и при выходе на пенсию при условии соблюдения требований Закона Московской области от 23.03.2006 г. №36/2006-03 «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области».

9.9. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам) за счет муниципального бюджета

9.10. Оказывать материальную поддержку остро нуждающимся работникам образовательных учреждений за счет профсоюзного бюджета Истринской РО профсоюза работников народного образования.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет РК профсоюза с расчетных счетов учреждений образования одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями (*ч.5. ст. 377 Трудового Кодекса РФ*). Заявления работников о перечислении на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

10.3. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление 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.

10.5. Увольнение членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.6. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 Трудового Кодекса РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 Трудового Кодекса РФ);
- согласования с выборным профсоюзным органом.

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

10.7. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

10.8. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

10.9. Тарифы на услуги связи для организаций, содержащихся за счет профсоюзного бюджета, устанавливаются на уровне бюджетных организаций района.

10.10. Районный комитет профсоюза, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты местных налогов.

10.11. Стороны рекомендуют образовательным организациям производить оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. (*часть 7 статьи 377 ТК РФ*)

Приложение N 1
к Отраслевому территориальному соглашению

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОСТОЯННОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И КОНТРОЛЮ
ВЫПОЛНЕНИЯ
ОТРАСЛЕВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ, РЕГУЛИРУЮЩЕГО
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования (в дальнейшем - Комиссия), создается совместным постановлением сторон.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в Истринском муниципальном районе.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Администрации Истринского муниципального района

- Управления образованием Истринского муниципального района;

1.4. Районного комитета профсоюза.

- Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Законом Московской области "О социальном партнерстве в Московской области", настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем - Соглашение).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров, подготовка Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;

недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Московской области;

выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

координировать совместную деятельность сторон Комиссии по вопросам экономического и социального развития;

принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах сельских и поселковых администраций;

вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях органов местного самоуправления вопросы, затрагивающие экономические интересы работников.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

4.2. Решение о созыве Комиссии принимают ее сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информируют сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

обращаться в центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, ОК и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения центральных исполнительных органов государственной власти Московской области, ОК, а также руководителей государственных образовательных учреждений;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на данной территории, независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

принимать участие в заседаниях центральных исполнительных органов государственной власти Московской области и президиумах ОК по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании сопредседателя.

Приложение N 2

к Отраслевому территориальному соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК И ДОПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Тарифный фонд

Размеры месячных должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются при помощи установленных разрядов оплаты труда по ЕТС и межразрядных коэффициентов. Для педагогических работников необходимо учесть объем учебной нагрузки путем умножения часовой тарифной ставки на фактическую нагрузку, установленную при ежегодной тарификации.

В отдельных случаях законодательством предусмотрено установление ставок заработной платы и должностных окладов в более высоких размерах, чем те, которые предусмотрены по ЕТС. При этом повышенный размер определяется путем увеличения ставок (окладов) по ЕТС на определенный нормативными актами процент.

Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

- специалистам образовательных учреждений, работающим на селе, - на 25%;
- работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии и дошкольных образовательных учреждениях компенсирующего вида (для умственно

отсталых, неслышащих, слабослышащих, позднооглохших, незрячих, слабовидящих, поздноослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития - на 15-20%;

- работникам за работу в специальных общеобразовательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением - на 15-20%;
- работникам за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в соответствующих группах обучающихся в учреждениях начального профессионального образования), - на 20%;
- работникам за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - на 15-20%;
- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - на 20%;
- специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов - на 20%;
- педагогическим работникам лицеев и гимназий - на 15%;

Приложение N 3
к Отраслевому территориальному соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА
В КОТОРЫХ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ПОВЫШЕННЫЙ ДО 12% УРОВЕНЬ
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную, механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые при уходе за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах. .

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Приложение N 4
к Отраслевому территориальному соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Руководитель (директор, начальник, заведующий).

Заместитель руководителя, старший мастер.

Руководитель структурного подразделения.

Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.).

Комендант общежития.

Приложение №5

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ
НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Профессор.

Доцент.

Преподаватель (включая старшего).
Ассистент.
Учитель.
Учитель-дефектолог.
Учитель-логопед.
Логопед.
Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки).
Руководитель физического воспитания.
Мастер производственного обучения.
Педагог дополнительного образования.
Тренер-преподаватель (включая старшего).
Концертмейстер.
Музыкальный руководитель.
Воспитатель (включая старшего).
Классный воспитатель.
Социальный педагог.
Педагог-психолог.
Педагог-организатор.
Старший вожатый.
Инструктор по труду.
Инструктор по физической культуре.

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года, при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 приложения (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Приложение N 6
к Отраслевому территориальному соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ,
С КОТОРЫМИ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ
О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА
НЕДОСТАЧУ ВВЕРЕННОГО ИМУЩЕСТВА

I
Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).
Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заме-

стители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II

Работы: по приему и выплате всех видов платежей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.