

**МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**РАМЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**между Администрацией Раменского муниципального района, Комитетом по образованию Администрации Раменского муниципального района и Раменской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, регулирующие социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района, на 2017-2020 годы.**

**г. Раменское**

**2017 г.**

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района на 2017-2019 годы (далее – Соглашение), является правовым актом и заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» и другими федеральными нормативными актами, нормативными актами Московской области и Раменского муниципального района.

**1.2.** Соглашение заключено в сфере регулируемых на территории Московской области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, входящих в систему образования Раменского муниципального района, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

**1.3.** Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, 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.

**1.4.** Соглашение рекомендуется к применению при заключении коллективных договоров в образовательных и иных организациях системы образования Раменского муниципального района, трудовых договоров с работниками, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договора, заключаемые в образовательных и иных организациях, могут устанавливать для работников, в пределах своей компетенции, условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением.

**1.5.** Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Администрация Раменского муниципального района от исполнительной власти;
- работодатели в лице их полномочного представителя – Комитета по образованию Администрации Раменского муниципального района;
- работники образовательных и иных учреждений, подведомственных Комитету по образованию в лице их полномочного представителя - Раменской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**1.6.** Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по 31.12.2019 г. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района, на новый период.

**1.7.** Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех организациях, находящихся в ведомственном подчинении Комитета по образованию

Администрации Раменского муниципального района, где созданы первичные профсоюзные организации.

**1.8.** Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных и иных организаций, подведомственных Комитету по образованию, являющихся членами Профсоюза;
- работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших профкомы первичных организаций представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.9.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в Комиссию по заключению и контролю выполнения Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района (далее – Комиссия).

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

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

**1.12.** В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;
- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных 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.** В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего соглашения в целях его выполнения Комитет по образованию информирует подведомственные организации о заключении настоящего Соглашения и его содержании, Профсоюз – первичные профсоюзные организации.

**2.2.** Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон (Приложение №1 к настоящему Соглашению).

**2.3.** Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о Комиссии по заключению и контролю выполнения Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района (далее - Положение) согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

**2.4.** Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии не реже одного раза в год и размещается на официальных сайтах сторон Соглашения.

**2.5.** Функция контроля осуществляются также отделом охраны труда и социально-трудовых отношений Управления инвестиций, транспорта и связи Администрации Раменского муниципального района.

**2.6.** Каждая из сторон несет в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Московской области несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

**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 системы образования Раменского муниципального района, не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

### **3. Экономика и управление образованием.**

**Администрация Раменского муниципального района, Комитет по образованию обязуются в установленном порядке в пределах своей компетенции:**

**3.1.** Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом Московской области, бюджетом Раменского муниципального района средства на оплату труда работников системы образования в соответствии с нормативами, определёнными Законодательством Московской области и правовыми актами Раменского муниципального района.

**3.2.** Учитывать ассигнования на индексацию заработной платы работникам муниципальных организаций системы образования в предложениях к проекту бюджета на очередной финансовый год и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

**3.3** Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, выносимым на рассмотрение Администрации Раменского муниципального района, Комитета по образованию, касающимся социально-трудовых отношений в системе образования Раменского муниципального района.

Включить Профсоюз в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Администрации Раменского муниципального района, Комитета по образованию, касающихся социально-трудовых отношений в системе образования Раменского муниципального района.

Информировать Профсоюз ежеквартально о среднемесячной заработной плате работников системы образования по категориям, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

**3.4.** При реорганизации или ликвидации муниципальных организаций системы образования обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных

организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации, ликвидации организаций образования.

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

**3.6.** Способствовать обеспечению в организациях системы образования обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении вида реализуемых образовательных программ и структуры организации.

**3.7.** Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления организаций системы образования (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций в целом.

**3.8.** Оказывать содействие

- по обеспечению работников в соответствии с действующим жилищным законодательством, с учётом ст. 47 п.5.п.п.6 ФЗ «Об образовании в РФ» жильем по договорам социального найма, служебным жильём;

- в улучшении жилищных условий педагогических работников через региональные целевые программы;

- в финансировании прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- сохранению социальных льгот, установленных нормативными актами Московской области;

- в обеспечении учебниками и учебными пособиями, учебно-методическими материалами, средствами обучения и воспитания в пределах государственных образовательных стандартов;

- в выделении средств на повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- в выделении средств на Специальную оценку условий труда;

- в выделении педагогическим работникам средств на оплату транспортных расходов при предоставлении маршрутного листа;

- в выделении средств, по мере необходимости, на проведение капитального и текущего ремонта организаций.

**3.9.** Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей, направленных на обеспечение организаций необходимыми водогазо-, тепло- и энергоресурсами, а также выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»

**3.10.** Способствовать росту уровня средней заработной платы в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных организациях системы образования на 2012-2018г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190 (во исполнение майских 2012г. Указов Президента РФ).

**Раменский райком профсоюза обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках Положения:**

**3.11.** Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов субъектов настоящего Соглашения - работников образования.

**3.12.** Оказывать представителям работодателей и работников организаций, 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.

**3.13.** Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

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

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

**3.16.** 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, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с действующим ТК РФ.

**4.2.** Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, предусмотренных Законом.

**4.3.** При заключении трудовых договоров :

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

с пенсионерами по возрасту;

с руководителями:

с заместителями руководителя и главным бухгалтером организации

с лицами, являющимися членами Профсоюза, устанавливается их срок (на определенный срок или неопределенный срок) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.4.** При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

-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 трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного Федеральным законодательством и законодательством Московской области о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором организации.

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

**4.6.** Проект типового трудового договора, разработанного в организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

**4.7.** Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, при условии, если это предусмотрено коллективным договором.

**4.9.** Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.
- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

**4.10.** Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

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

**4.12.** При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за четыре месяца.

**4.13.** К массовому увольнению работников относится:

- ликвидация организации образования;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве: 10% списочного состава работников – в течение 30 календарных дней,

20% - в течение 60 календарных дней,

30% - в течение 90 календарных дней.

**4.14.** Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, частью 3 статьи 84, пунктом 2 статьи 278, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

**4.15.** Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) при передачи организации из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

**4.16.** Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работника, в том числе и в случае несоответствия уровня образования или стажа работы требованиям профессионального стандарта.

**4.17.** Стороны рекомендуют организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) 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 (не зависимо от вида пенсии) осталось менее трех лет.

**4.18.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

**4.19.** Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК 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.



**4.20.** В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

Работнику, вынужденному приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов (денежной компенсации).

**4.21.** Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

**4.22.** Руководители организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других организаций (включая работников Комитета по образованию, Методического центра и других) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которой данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.23.** Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса работника.

## **5. Оплата труда.**

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

**5.1.** Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах организаций, трудовых договорах работников.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

**5.2.** В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**5.3.** Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединением работодателей Московской области, а также Территориальным соглашением между Администрацией Раменского муниципального района, Ассоциацией профсоюзов и работодателями Раменского муниципального района, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и Соглашением по минимальной заработной плате

Работникам организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

**5.4.** Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

**5.5.** При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, 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 при увольнении учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**5.6.** Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не

может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (далее - Перечень) (приложение № 3 к настоящему Соглашению).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **5.7. Стороны договорились:**

- Компетенцию организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.
- Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяется учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа и коллективным договором.
- На установление стимулирующих выплат руководителю организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении и порядке произведения выплат стимулирующего характера, утвержденным Комитетом по образованию Администрации Раменского муниципального района по согласованию с райкомом профсоюза.
- На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя и другим работникам организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

**5.8.** Организации системы образования обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

Положение о премировании в этом случае является обязательным приложением к коллективному договору образовательного учреждения.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда являются приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

**5.9.** Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с показателями наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ в образовательных организациях Раменского муниципального района за счет средств бюджета Московской области.

**5.10.** При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при фактическом превышении расчетного показателя наполняемости классов (групп) обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

**5.11.** Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) дошкольной образовательной организации и регулируется статьёй 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.12.** Работникам-совместителям независимо от объема установленной педагогической нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

**5.13.** Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций Раменского муниципального района, в том числе повышение ставок заработной платы (должностных окладов), доплаты и надбавки осуществляются на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Раменского муниципального района Московской области (Постановление Администрации Раменского муниципального района Московской области от 30.04.2014 № 915, с изменениями и дополнениями от 17.04.2017 № 2347)

**5.14.** Выплаты, не предусмотренные Положением об оплате труда, могут производиться в пределах выделенных образовательной организации средств и (или) средств, приносящий доход деятельности. Решение об осуществлении дополнительных выплат принимает образовательная организация на основании Локального нормативного акта образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**5.15.** Индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников, детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации.

**5.16.** Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, среднюю заработную плату, что закрепляется в коллективных договорах.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

**6.1.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

**6.2.** Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого организации.

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

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 4 к настоящему Соглашению.

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 5 к настоящему Соглашению.

**6.4.** Сверхурочные работы производятся при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьёй 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителя работодателя и наличия письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размерах в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

**6.5.** Привлечение работников (всех или отдельных категорий) организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ.

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

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

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

**6.6.** Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе, присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег - из расчета 1 день за 10 подмен;
- при работе без больничных листов - из расчета 2 календарных дня за каждое полугодие;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций - 3-календарных дня за полугодие за общественную работу;
- библиотекарям (заведующим библиотеками) - 14 четырнадцать календарных дней.

**6.7.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;
- врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;
- повару, работающему у плиты - 7 календарных дней.

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

**6.8.** Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

**6.9.** Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы организации могут предоставляться оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

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

**6.10.** Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам Методического центра, работникам Комитета по образованию, освобожденным работникам профсоюзов и других общественных организаций), предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

**6.11.** Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

В коллективном договоре организации закрепляются следующие условия:

- Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.
- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.
- Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).
- Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.
- Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.
- Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
- Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

- Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

**6.12.** Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

**6.13.** Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

**6.12.** Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.

## **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, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а работника, которому полагаются по условиям труда средства индивидуальной защиты, в обязательном порядке знакомится под роспись с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

**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.** За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недосдачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 №85;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.



**7.4.** Работодатель организации ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

## **8. Охрана труда и медицинское обслуживание.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности

**Администрация Раменского муниципального района, Комитет по образованию гарантируют:**

**8.1.** Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в организациях образования, подведомственных Комитету по образованию.

**8.2.** Содействует созданию и функционированию служб охраны труда в структуре Комитета по образованию, а также введению должности специалиста по охране труда в организациях, в которых численность работников превышает 50 человек, в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

**8.3.** Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей и специалистов организаций, подведомственных Комитету по образованию, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

**8.4.** Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре Комитета по образованию и образовательных организаций.

**8.5.** Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в районе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**8.6.** Ежегодно, не позднее 1 февраля, информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

**8.7.** Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Комитету по образованию (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки РФ).

**8.8.** При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций:

- на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также гигиенической аттестации работников;
- на проведение специальной оценки условий труда;
- на приобретение сертифицированных СИЗ;
- на предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 % от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг;
- на уплату страховых взносов на государственное социальное страхование и на обязательное медицинское страхование работников организаций;
- на обеспечение пожарной безопасности организаций в соответствии с требованиями Федерального законодательства и законодательства Московской области;
- на выделение в полном объеме средств на капитальный и текущий ремонт зданий организаций образования

**8.9.** Оказывает содействие в укомплектовании медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, технологии, ОБЖ, биологии, информатики, спортивных залов и других необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделении оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала.

**8.10.** Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

**8.11.** Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

**8.12.** Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

**8.13.** Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

**8.14.** Направляет в Профсоюз все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся..

**8.15.** Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства, обязаны обеспечить за счет работодателей:

- организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н;

- организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**8.16.** Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

**8.17.** Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

**8.18.** Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

### **Профсоюз в пределах своей компетенции и в рамках Положения:**

**8.19.** Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

**8.20.** Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

**8.21.** Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

**8.22.** Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

**8.23.** Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ.

**8.24.** В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в организациях образования, информирует Комитет по образованию.

**8.25.** Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве;

**8.26.** Гарантирует защиту работников от необоснованных действий администрации организаций в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

### **Стороны рекомендуют руководителям организаций:**

**8.27.** Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

**8.28** Производить ежегодный расчёт для выделения средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**8.29.** Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

**8.30.** Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

**8.31.** Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

**8.32.** Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

**8.33.** Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

**8.34.** Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

**8.35.** Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, размер которых закреплять коллективном договоре. \_\_

### **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

**9.1.** Стороны совместно формируют предложения Администрации Раменского муниципального района и (или) Комитету по образованию по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников.

**9.2.** Администрация Раменского муниципального района, Комитет по образованию способствуют выполнению закона Московской области от 23.03.2006 № 36/2006-03-ОЗ «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области» (с изменениями на 11.07.2016):

- по решению Главы Раменского муниципального района осуществляется выплата разового пособия вновь прибывшим молодым специалистам. Размер выплаты определяется Учредителем.

- выделяются средства на проведение социально-культурных мероприятий (в том числе проведение праздников: «День Учителя», День Победы, «Июнька» и др.), районных туристических слётов, рождественских ёлок, приобретение новогодних подарков, выделение билетов на районные Новогодние представления и др..

- Выделяются средства на проведение летней оздоровительной кампании. По согласованию с профсоюзами, определяются минимальный уровень родительской платы за путевки в оздоровительные лагеря.

**9.3.** При уходе работников организаций образования в ежегодный основной оплачиваемый отпуск им может выплачиваться материальная помощь на лечение в размере до 50% среднемесячной заработной платы (*исчисляется в соответствии с частью 3, статьи 139 ТК РФ*), из средств экономии фонда оплаты труда и (или) из средств, полученных от приносящих доход деятельности.

**9.4.** Педагогическим работникам, проработавшим в организации длительный срок и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (*исчисляется в соответствии с частью 3, статьи 139 ТК РФ*), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре организации из средств экономии фонда оплаты труда.

**9.5.** Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. При этом работодатель должен заключить с работником ученический договор.

**9.6.** В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

**9.7.** В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

**9.8.** 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.

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

## **10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.**

**10.1.** Права профсоюзного органа организации образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

**10.2.** Сбор членских профсоюзных взносов в размере 1% осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями.

В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть.6 статьи 377 ТК .РФ)

**10.3.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки,
- утверждение расписания занятий,
- утверждение графика отпусков;
- 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;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

**10.4.** 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного

согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.5.** Взаимодействие работодателей образовательных организаций с выборным органом первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ);
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);
- согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

**10.6.** Члены профсоюзных комитетов, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодежных советов и другие) освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров - совещаний с сохранением среднего заработка.

**10.7.** 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.

**10.8.** Профсоюз, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты региональных налогов.

**10.9.** Организации могут производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

**Комиссия**  
**по заключению и контролю выполнения Отраслевого Соглашения, регулирующего**  
**социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района**  
**на 2017-1020 г.г.**

**От Комитета по образованию:**

1. Асеева Наталья Александровна - председатель Комитета по образованию Администрации Раменского муниципального района, сопредседатель Комиссии;
2. Гапеенко Светлана Николаевна – главный специалист Комитета по образованию Администрации Раменского муниципального района;
3. Бывшева Елена Анатольевна – директор муниципального учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципальной образовательной системы Раменского муниципального района»

**От Профсоюза:**

1. Логинова Татьяна Владимировна – председатель Раменской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, сопредседатель Комиссии.
2. Самсонов Николай Александрович – член Президиума обкома профсоюза, внештатный правовой инспектор;
3. Прикоп Валентина Владимировна – заведующий МДОУ № 42, член Президиума райкома профсоюза.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о Комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого Соглашения,**  
**регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Раменского**  
**муниципального района на 2017-1020 г.г.**

**I. Общие положения**

1. Постоянная Комиссия по заключению и контролю выполнения Отраслевого Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Раменского муниципального района (далее соответственно - Комиссия, Соглашение) создается совместным постановлением сторон.
2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства Раменского муниципального района.
3. Комиссию составляют представители:  
Комитета по образованию Администрации Раменского муниципального района;  
Раменского райкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз).
4. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.
5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.
6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.
7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с соответствующими службами Администрации Раменского муниципального района, Комитета по образованию.

**II. Цель деятельности и полномочия Комиссии**

8. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.
9. Полномочия Комиссии:
  - ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
  - урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;
  - недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных федеральным законодательством, законодательством Московской области, нормативными актами Администрации Раменского муниципального района;
  - выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере системы образования Раменского муниципального района;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

### III. Права Комиссии

**10.** Комиссия для выполнения полномочий вправе:

координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;

принимать решения в пределах своих полномочий;

осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров специалистов Комитета по образованию, Профсоюза, а также независимых экспертов;

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

вносить предложения для рассмотрения Комитетом по образованию, затрагивающих экономические интересы работников;

направлять своих представителей для участия в заседаниях Комитета по образованию, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;

рассматривать заявления субъектов Соглашения для применения права сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории при возникновении иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

### IV. Организация деятельности Комиссии

**11.** Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.

**12.** Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

**13.** Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

**14.** Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

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

**16.** Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

**17.** Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

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

- 19.** 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 (назначенный) член Комиссии принимает участие) информируют Сопредседателей.
- 20.** Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Комитет по образованию.

#### V. Статус члена Комиссии

**21.** Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется федеральным законодательством и законодательством Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

**22.** Член Комиссии имеет право:

обращаться в Администрацию Раменского муниципального района, Комитет по образованию, Профсоюз 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 Комитета по образованию, Профсоюза, а также руководителей образовательных организаций;

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 организаций образования Раменского муниципального района;

принимать участие в заседаниях Администрации Раменского муниципального района, , совещаниях Комитета по образованию, президиумах и пленумах Профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании Сопредседателя.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ, при выполнении которых имеются риски воздействия**  
**вредных производственных факторов**

Работа в организациях, 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 тепло сетевых 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, электро-жаровых 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 по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в образовательных организациях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

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

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

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.

Перечень может быть дополнен, изменен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день**

- 1.Руководитель ( директор, заведующий)
- 2.Заместитель руководителя, старший мастер
- 3.Руководитель структурного подразделения
4. Главный бухгалтер
4. Другие работники в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации.

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

### **предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях образования Раменского муниципального района.**

**1.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

**2.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Соглашением.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

**3.** Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

**4.** Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

**5.** Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

**6.** В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

**Глава Раменского  
Муниципального района  
Московской области**

\_\_\_\_\_  
**А. Н. Кулаков**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**Председатель Раменской районной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ**

\_\_\_\_\_  
**Т. В. Логинова**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**Председатель Комитета  
по образованию Администрации  
Раменского муниципального  
района**

\_\_\_\_\_  
**Н. А. Асеева**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**Зарегистрировано:**

№ \_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_ 2017 г.