**Отраслевое соглашение по учреждениям образования Ставропольского края на 2011-2013 г.г.**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, научных и иных организаций, находящихся в введении министерства образования Ставропольского края.

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

Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований (далее-территориальные соглашения), коллективных договоров в учреждениях образования, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

 1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

* работники учреждений, а также обучающиеся в учреждениях профессионального образования, подведомственных и находящихся в пределах компетенции министерства образования Ставропольского края (далее - работники), в лице их полномочного представителя - Ставропольской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);
* работодатели, в лице их представителя – министерства образования Ставропольского края (далее - Министерство).

 1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников учреждений и первичные профсоюзные организации отрасли образования.

В учреждениях образования, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз, местные, первичные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений системы образования края при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

1.4.3. Отраслевые соглашения, заключаемые на территориальном уровне,коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

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

1.5. Стороны доводят текст Соглашения до органов управления образованием, учреждений, местных и первичных профсоюзных организаций края для его реализации.

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

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

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

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

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

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

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на краевом, территориальном и локальном уровнях.

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

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на заседаниях краевой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее – Отраслевая комиссия) проектов законов, иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2. Министерство:

2.2.1. Обеспечивает в пределах своих полномочий полное и своевременное финансирование государственных образовательных учреждений края, подведомственных министерству, в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

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

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика краевых целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

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

2.2.6.В ходе реализации соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего соглашения

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

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

2.2.9. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и законныхинтересов работников учреждений системы образования Ставропольского края.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

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

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

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

2.3.8. Участвует в экспертизе (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений системы образования Ставропольского края.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на краевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

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

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

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на краевом уровне и в образовательных учреждениях.

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

Органам управления образованием, учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3. 2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения министерства соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

Органам управления образованием, учреждениям осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим выборным органам Профсоюза, порядок подготовки и принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

При этом порядок согласования конкретизируется в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов государственно - общественного управления учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников.

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставах подведомственных образовательных учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия высшего коллегиального органа управления учреждением по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

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

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

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

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

**IV.Обязательства сторон в области экономики и управления образованием**

4.1. Стороны договорились:

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

4.1.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате, социальным льготам и гарантиям работникам образования края и вносить в Правительство Ставропольского края предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

4.1.3. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами.

4.1.4.В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти края и местного самоуправления для решения следующих вопросов:

* повышения заработной платы работникам образования;
* принятия дополнительных мер на уровне края по поддержке лучших учителей и общеобразовательных школ, внедряющих инновационные образовательные программы;
* распространения мер государственной поддержки на дошкольные образовательные учреждения и образовательные учреждения дополнительного образования края;
* включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
* увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании краевого и консолидированного бюджетов края;
* увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных учреждений;
* включения в бюджеты всех уровней в полном объеме расходов на оплату труда работников образования;
* принятия мер по оказанию финансовой помощи муниципальным образованиям в погашении образовавшейся ранее задолженности по компенсациям и льготам работникам учреждений образования;
* включения в бюджет Ставропольского края расходов на :

1. охрану труда в учреждениях образования;

2. оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей учреждений образования;

3. проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных медицинских книжек;

4. ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений;

5. предоставление бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

6. санаторно-курортное лечение работников образования;

7. оздоровление детей работников образования.

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

 Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением по оплате труда может направляться на премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов.

4.1.6. Разрешать проблемы управления и распоряжения государственной собственностью учреждений.

4.1.7. Компенсировать потери работникам и обучающимся в связи с задержкой выплаты заработной платы, стипендий, социальных выплат и компенсаций, а так же подведомственным учреждениям по ассигнованиям на оплату коммунальных и иных выплат.

4.1.8. Распространять в рамках действующего законодательства на аспирантов высших учебных заведений льготы и гарантии, предусмотренные для студентов вузов, находящихся в ведении Ставропольского края.

4.1.9. Финансировать из бюджета Ставропольского края расходы на организацию учебного процесса, в том числе на заработную плату работникам в муниципальных образовательных учреждениях, через систему субвенций, ежемесячно направляемых муниципальным бюджетам.

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

* запрета на приватизацию государственных образовательных учреждений и запрета на их перепрофилирование при изменении их организационно-правовых форм, статуса;
* недопущения взимания платы с обучающихся за счет бюджетных средств, выделяемых в соответствии с установленным государственным заданием на подготовку кадров за счет средств бюджета Ставропольского края и бюджетов других уровней, за ликвидацию академической задолженности, пересдачи контрольных работ, зачетов, экзаменов, лабораторных, практических работ, за пользование библиотекой, получение студенческих билетов, зачетных книжек и другие услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности образовательных учреждений.
* недопущение снижения уровня социальных гарантий работников и обучающихся при передаче учреждений начального и среднего профессионального образования федерального подчинения в ведение края и органов местного самоуправления.
* развития в учреждениях профессионального образования системы студенческого самоуправления через студенческие, в том числе объединенные профсоюзные организации, их выборные органы и считать их составной частью системы студенческого самоуправления.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей образовательных учреждений:

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

4.2.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

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

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

**V. Трудовые отношения**

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в учреждениях образования Ставропольского края исходят из того, что:

5.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального акта учреждения.

5.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на определенный или не определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

5.3. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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-методических 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 преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.4. Министерство и Профсоюз договорились:

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

5.4.2. Рекомендовать работодателям при применении пункта 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543, устанавливающего образовательный ценз педагогических работников средних специальных учебных заведений, не допускать расторжения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками, заключенных до вступления в силу указанного постановления, по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

5.4.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

5.4.4. Проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях края.

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

**VI. Оплата труда и нормы труда**

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

6.1.1.До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда согласованным с Профсоюзом (приказ от 11 марта 2010 года №195- пр**).**

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

* обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
* обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
* типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

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

* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
* при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

6.1.4. При реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования образовательные учреждения учитывают Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников ( приложением 1).

 6.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

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

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

 6.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.7. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей, работа в детских оздоровительных лагерях). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

6.3. Изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Объём средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых учреждениями государственных услуг.

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

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

* смерти самого работника, близких родственников;
* необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
* возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
* иных случаях.

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

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

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

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

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

6.9.2. Ежегодно до внесения проекта закона Ставропольского края о бюджете в Государственную Думу Ставропольского края вносить предложения в органы власти по повышению фонда оплаты труда работников отрасли образования.

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

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

6.9.4. Введения выплат за продолжительность непрерывной работы всем категориям работников образовательных учреждений всех типов и видов.

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

6.9.6. Сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении, за работу в сельской местности, а также выплату заработной платы работников с учетом коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях в размерах, предусмотренных законодательством Ставропольского края.

6.9.7. Совершенствования системы стипендиального обеспечения обучающихся с целью поэтапного приближения размеров стипендий к уровню прожиточного минимума, совершенствования системы мер адресной поддержки студентов и аспирантов.

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

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

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

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

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

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

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

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

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

6.11. Стороны договорились:

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

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

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

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

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

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

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

6.11.7.Ежегодно анализировать социально-экономическое положение работников образования, уровень их оплаты труда и условия жизни, разрабатывать рекомендации для органов исполнительной власти Ставропольского края по сближению уровней материального обеспечения работающих в бюджетной сфере и во внебюджетном секторе экономики.

 6.11.8.Проводить мониторинг результатов введения отраслевой системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

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

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

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

* повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени;
* ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году

**VII. Рабочее время и время отдыха**

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

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

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

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

7.1.4.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам,проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

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

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

7.1.8. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

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

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

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

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

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

7.7. Стороны считают необходимым рекомендовать органам управления образованием и местным организациям Профсоюза установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам.

**VIII. Условия и охрана труда**

Для улучшения условий труда в образовательных учреждениях края стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Министерство:

 8.1.1.Разрабатывает и утверждает в течение I полугодия 2011 года Положение о внедрении системы управления охраной труда (СУОТ) в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству, с учетом разработанного Рособразованием Положения СУОТ и требований межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования», введенного в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 01 июля 2009 года.

8.1.2. Координирует и контролирует деятельность подведомственных учреждений образования и организаций, муниципальных органов управления образованием в области охраны труда.

8.1.3. Организует проведение курсового обучения и аттестацию знаний норм, правил по охране труда, пожарной и экологической безопасности руководителей подведомственных образовательных учреждений, руководителей и специалистов органов управления образованием муниципальных образований в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края.

8.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии Министерства и президиума краевого комитета Профсоюза вопросы состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

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

8.1.6.Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных учреждениях образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

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

8.1.8. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в образовательных учреждениях края, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным учреждениям края в выполнении трудового законодательства по охране труда.

8.1.9.Обеспечивает участие представителя краевого комитета Профсоюза в комиссии по аккредитации образовательных учреждений края.

8.1.10. В соответствии со статьёй 226 ТК РФ закладывает в бюджет учреждений образования расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.11. Выступает, совместно с Профсоюзом, инициатором принятия закона Ставропольского края «Об охране труда».

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

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

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

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

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

8.2.3. Создают в соответствие со статьёй 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.2.5. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приёмке образовательных учреждений к новому учебному году.

8.2.6. Принимают меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в образовательных учреждениях в соответствие с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.3. Профсоюз:

8.3.1 Силами технической инспекции труда осуществляет общественный контроль по защите прав членов профсоюза образовательных учреждений на охрану труда.

8.3.2. Оказывает помощь профсоюзным комитетам в организации работы внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда в осуществлении общественного контроля по обеспечению безопасных условий труда в образовательных учреждениях края.

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

 8.3.4. Совместно с Министерством обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда и проводит конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и на звание «Лучший внештатный инспектор труда Профсоюза».

Выступает инициатором ипринимает участие в проведении совместно с Министерством смотра - конкурса «Лучшее образовательное учреждение края по охране труда»

 8.3.5. Оказывает содействие местным профсоюзным организациям в организации обучения внештатных инспекторов Профсоюза и уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

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

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

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

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

8.3.10. Обеспечивает местные и первичные профсоюзные организации методической литературой по защите прав членов профсоюза на охрану труда.

**IX. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

 9.1. Министерство:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений образования по эффективному использованию кадровых ресурсов.

 9.1.2. Принимает меры по проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений педагогического профессионального образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

9.1.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников. Принимает меры в целях сохранения социально - трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1.Инициируют разработку и реализацию программы «Педагогические кадры» в Ставропольском крае.

9.2.2.Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе педагогических.

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

* обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
* снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогическихкадров;
* созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

* - ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
* - сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
	+ 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
	+ 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
* - увольнения 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в соглашениях всех видов и коллективных договорах учреждений системы образования края.

9.3.3. Содействовать проведению краевых конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, студенчества и др.

9.3.4. Содействовать созданию советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей и ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально - экономических и профессиональных проблем.

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

* проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
* определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в крае и особенностей деятельности учреждений;
* обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
* сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
* предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
* недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
* определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
* созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;
* обеспечению учащихся и студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время через молодежные биржи труда, центры занятости, через службы занятости студентов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;
* использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
* трудоустройству выпускников учреждений высшего и среднего профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

 9.5. Министерство для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждений добивается включения ежегодно при формировании бюджета отрасли «Образование» средств, необходимых для планового повышения квалификации педагогических работников подведомственных Министерству учреждений, в том числе сохранения средней заработной платы обучающемуся педагогическому работнику и оплату труда работников, его замещающих.

9.6. Министерство совместно с местными органами управления образованием, руководителями подведомственных учреждений осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

* создания внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах, обеспечения условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий для льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договоренности сторон);
* развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;
* переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
* применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

 9.7. Стороны признают необходимым не допускать отчисление студентов без согласования со студенческой (объединенной) профсоюзной организацией (за исключением вступившего в силу приговора суда).

 9.8.Стороны подтверждают:

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

9.8.2. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

* подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
* установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

9.8.3. Аттестации не подлежат:

* педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
* беременные женщины;
* женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
* педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
* педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

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

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

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

* наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
* наличия учёной степени кандидата и доктора наук;
* победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);
* получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
* победы в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации ПНПО за последние 5 лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 10.2. Стороны подтверждают:

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

 За педагогическими работниками образовательных учреждений сельской местности, рабочих поселков (поселков городского типа), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением.

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

 10.2.3. Обучающиеся в государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образованияочной формы обучения, получающие образование впервые за счет средств краевого бюджета, обеспечиваются стипендиями и иными формами социальной поддержки на условиях и в размерах не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации для соответствующих категорий обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях. Стипендиальное обеспечение и другие формы материальной поддержки обучающихся устанавливаются администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом и закрепляются в приложениях к коллективному договору учреждения.

 10.2.4. Территориальные соглашения могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников учреждений образования.

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

* создания отраслевой профессиональной пенсионной системы с обязательным участием бюджетных средств и иных источников;
* сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений края, в том числе перешедшим на пенсию на всей территории Ставропольского края;
* поддержки молодых специалистов в отрасли;
* системы мер по социальной поддержке работников отрасли;
* обеспечения служебным жильём молодых работников;
* предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
* реализации права молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2012 года» (постановление Правительства РФ от 03.12.2002г., № 858).

 10.4. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

* выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
* обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников, обучающихся;
* обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
* исполнение Федерального Закона от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
* органам управления образованием муниципальных образований добиваться выделения в муниципальных бюджетах средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
* выплату единовременного материального вознаграждения работникам учреждений образования при выходе на пенсию в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда;
* планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

 10.5.Министерство при формировании предложений к проекту краевого бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений за счет средств краевого бюджета.

10.6. Стороны согласились:

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

10.6.2. Расходование средств фонда социальной защиты студентов и аспирантов осуществляется по согласованию с выборным органом студенческой (объединенной) профсоюзной организации.

 10.6.3. Совместно формировать предложения Правительству Ставропольского края по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных учреждений:

* установлению доплат молодым специалистам учреждений образования в течение первых трёх лет работы;
* выделению ежегодно ко Дню Учителя всем работникам образования премии в размере оклада, а при уходе в очередной отпуск – материальной помощи в размере не менее двух должностных окладов;
* при увольнении работников учреждений образования в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплаты пособия в размере не ниже 5 минимальных размеров оплаты труда;
* по установлению надбавок за непрерывный стаж работы в учреждении образования.

10.7. Стороны признают необходимым обеспечить согласование представителей работодателя со студенческой (объединенной) профсоюзной организацией локальных актов, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы студенческих общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии, непосредственно не связанных с образовательным процессом.

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

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности**"** (сизменениями и дополнениями**)**, иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

 11.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

* учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен статьёй 372 ТК РФ);
* учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьёй 373 ТК РФ);
* согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
* согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего, как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

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

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

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

11.2.4.Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет(при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

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

11.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

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

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

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

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами краевого комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений - не менее 7 рабочих дней.

11.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

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

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы(должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

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

 11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

 11.7.Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

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

11.9. Министерство рекомендует органам управления образования муниципальных районов и городских округов края:

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

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

11.9.3. Оказывать практическое и методическое содействие заключению городских, районных отраслевых соглашений и коллективных договоров в учреждениях образования края.

11.9.4. Предоставлять бесплатнопомещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа местной профсоюзной организации.

11.10. Министерство и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению:

* вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.
* подмены органами студенческого самоуправления студенческих профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определяемых их статусом, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 11.11. Министерство предоставляет Профсоюзу (путем включения его в перечень организаций, определенных для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

**XII. Контроль за выполнением Соглашения**

 12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, а так же сторонами Соглашения**.**

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

 Информация о выполнении сторонами условий настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии министерства и президиума краевого комитета Профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием, учреждений образования края, местных и первичных профсоюзных организаций.

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

 12.4.Соглашение подлежит официальному опубликованию.

Настоящее Соглашение заключено «27» декабря 2010 года.   к Отраслевому соглашениюпо учреждениям образования Ставропольского края на 2011 – 2013 годы

**Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

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

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

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

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

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

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

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.