

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ КУЛЬТУРЫ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ И
КУРГАНСКОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ НА 2018-2020гг

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2017-2019гг в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусств и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения регулируются в коллективных договорах, трудовых договорах и «эффективных контрактах»

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусств, подведомственных Управлению культуры Курганской области в лице их полномочного представителя – Курганской региональной организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующий на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990г);
- работодатели в лице их представителя - Управления культуры Курганской области (- далее Управление).

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать, определенные Соглашением обязательства и договоренности.

- 1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области культуры подведомственных Управлению, а также работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров и «эффективных контрактов»
- 1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- 1.5. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

- 1.6. Коллективные, трудовые договоры и «эффективные контракты», заключаемые в организациях работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
- 1.7. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работников при наличии собственных средств для их обеспечения.
- 1.8. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях осуществляется по согласованию или с учетом мнения с соответствующим с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией.
- 1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая комиссия.
- 1.11. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций для применения и содействуют его реализации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

- 2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в образовательных организациях, повышения престижности работы педагога, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.
- 2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта» в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта».
- 2.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников с

Предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, как правило, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, а также за исключения случаев приведения штатной численности учреждения в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, изменением образовательных программ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми трудовым кодексом РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. Обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогических работников, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам. В случае досрочного выхода педагога из данного отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

РАЗДЕЛ 3 ОПЛАТА ТРУДА

2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4

3. 3.1. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда педагогических работников, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области №376 от 9.08.2011 г, Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии, мнением профсоюзного органа организации.

3.3.2. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности их деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки.

3.3.3. В дополнительное соглашение к трудовому договору «Эффективный контракт» рекомендуется включать условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в частности место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов, которые в соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2017 год должны составлять для педагогов не менее 70% в структуре заработной платы, доплат, надбавок, стимулирующих выплат. В том числе с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работника, а также иные особые условия труда работников.

Также в тексте трудового договора могут быть отражены должностные обязанности педагогического работника образовательной организации.

3.3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами и распределяются комиссией образовательной организации на основании положения об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом:

- в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста ;

- в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в

образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.;

-в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях, в разных образовательных организациях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности;

-выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент не менее 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на три года;

- данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в случаях нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

- в случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации, системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года с следующих случаев: в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; возобновлении педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; окончании длительного отпуска в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012г № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника; в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации; в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа; в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения; в случае призыва работника в ряды Вооруженных сил России.;

3.3.5. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- повышение размеров заработной платы работников образовательных организаций в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р, а также Плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012 г.

3.3.6. Штатное расписание утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

3.3.7. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.3.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.3.9. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных образовательных организациях заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, Уставом образовательной организации, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком утверждаемыми руководителем с учетом мнения профсоюзного органа.
- 4.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

- 4.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов и в зависимости от длительности перерывов, по возможности, предусматривается доплата, порядок выплаты которой устанавливается коллективным договором и Положением о распределении стимулирующего фонда.
- 4.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных организаций и не совпадающие с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация образовательной организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 4.7. Оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 4.8. Привлечение педагогических работников в период школьных каникул к работе, не обусловленной трудовым договором, допускается только с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.
- 4.9. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников, трудовая деятельность которых связана с образовательным процессом.
- 4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным профорганом организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- 4.11. Работодатели обязуются:
- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней);
 - предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором;
 - предусматривать, по возможности, в бюджетах образовательных организаций средства на организацию оздоровительных, спортивных и культурных мероприятий.

8

4.12 Областная организация профсоюза, первичные профорганизации образовательных учреждений обязуются организовывать оздоровительные, спортивные, культурные мероприятия за счет собственных средств.

РАЗДЕЛ 5 ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны договорились в рамках своих полномочий:
- 5.1. Содействовать занятости работников, предусматривать меры по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие учреждения.
 - 5.2. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации организаций проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.
 - 5.3. Считать массовым для образовательных организаций увольнение по сокращению численности или штата работников 5% от числа работающих в образовательной организации.
 - 5.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией образовательных организаций лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца, соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.
 - 5.5. Предоставлять право на повышение квалификации педагогическим работникам один раз в три года.
 - 5.6. Сохранять за работником, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку по инициативе работодателя, повышение квалификации заработную плату в размере среднего заработка.
 - 5.7. Аттестацию педагогических работников образовательных организаций осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами.
 - 5.8. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям осуществляется аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.
 - 5.9. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников организаций, реализующих образовательную деятельность в области искусства, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Управлением культуры Курганской области.

5.10. Руководители образовательных организаций в начале учебного года издают распорядительный акт, в котором должен быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью установления соответствия занимаемым должностям и установления или подтверждения первой и высшей квалификационных категорий.

5.11. Работодатель должен обеспечить за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах.

5.12. Руководителям образовательных организаций рекомендуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности преподавателей, аттестуемых на первую и высшую квалификационную категорию, путем внесения соответствующих изменений в коллективные договоры.

5.13. Заявление о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.14. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске: беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5.15. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

5.16. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

5.17. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

5.18. Педагогические работники, которым при проведении аттестации было отказано в установлении квалификационной категории, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.19. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам, отпускам по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливается прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшей ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

5.20. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше двух месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

5.21. При аттестации педагогических работников для установления соответствия их квалификационным требованиям, предъявляемым к первой и высшей категориям, не может быть установлено обязательное требование о прохождении курсов повышения квалификации лицам, обучающимся в высших учебных заведениях.

5.22. Оценка профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется экспертом на основе всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, представленных в документах и материалах папки профессиональных достижений.

5.33. Методическая работа является обязательной для лиц, проходящих аттестацию по должности «концертмейстер».

5.34. Всесторонняя оценка профессиональных деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

5.35. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим ученые степени, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

5.36. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на подтверждение первой и высшей квалификационных категорий освобождаются педагогические работники, которые в межаттестационный период:

- были награждены государственными наградами, получившие знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- стали победителями и в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и

11

активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности;

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ и Министерство культуры РФ;

- преподаватели и концертмейстеры регулярно и стабильно показывающие результаты на региональных, Всероссийских, международных конкурсных мероприятиях

, проводимых как Министерством культуры РФ, так и в регионах, при условии, что учредителем этих конкурсных мероприятий является субъект.

5.37. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

5.38. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,

УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ

ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- 12
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
 - при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;
 - при работе в должности «концертмейстер» или «артист» в ГАУ «Курганская областная филармония» (по 13 и 14 разрядам тарифной сетки) и переходе на работу в образовательную организацию на эту же должность считать соответствующей первой или высшей квалификационным категориям.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Должности педагогических работников, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю)
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры(физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель технологии(труда), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах) в

	специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Преподаватель детской музыкальной школы	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Педагогические работники образовательных организаций реализующих образовательные программы в области искусства, постоянно проживающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством.

6.2. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные организации реализующие образовательные программы в области искусства, на педагогические должности, могут претендовать на получение подъемного пособия в соответствии с законом Курганской области «О культурной деятельности на территории Курганской области».

6.3 Работодатель и Профсоюз:

- ходатайствуют перед Правительством Курганской области о выделении средств для ипотечного кредитования работникам образовательных организаций;

- предусматривают за счет стимулирующего фонда и профбюджета вознаграждение в размере определенным коллективными договорами , юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины -55лет, мужчины -50 лет);

- оказывают материальную помощь работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Управление культуры Курганской области:

7.1.1. Управление осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

7.2. Работодатели:

7.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.2.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.3. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (ст.227-231)

7.2.4. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ), проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний охраны труда.

7.2.5. Предусматривают выделение бюджетных ассигнований образовательным учреждениям на проведение медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №302 от 12 апреля 2011г и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.2.6. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.7. Обеспечивают уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комиссий по охране труда;

- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщению практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.4. Профсоюз:

- организует работу комиссий по охране труда;

- организует обучение уполномоченных по охране труда;

- проводит общественный контроль состояния охраны труда, пожарной безопасности.

7.5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный Профсоюза вправе вносить

представление руководителю образовательного учреждения о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8 МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Соглашением.

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций образовательных организаций определяются Трудовым Кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Курганской области, настоящим Соглашением Уставом Профсоюза работников культуры, Уставом организации, коллективным договором.

8.2. Управление культуры Курганской области обязуется:

- уведомлять Профсоюз о проектах нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образовательных учреждений для учета мнения;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда, условий труда, другим социально-экономическим вопросам.

8.3. Работодатель обязуется:

- создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения Соглашений и коллективных договоров;
- сохранять систему безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в организациях образования.

8.4. Стороны договорились, что:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;
- создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе Пленумов и Президиумов Профсоюза, обучении профактива, различных профсоюзных мероприятий с сохранением заработка;

- предоставлять профсоюзному органу образовательной организации бесплатно помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собрания работников, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, оргтехнику, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов в реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- предусматривать, по возможности, председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную выплату из средств стимулирующего фонда организации. Размер выплаты образовательные организации определяют самостоятельно в коллективных договорах.

РАЗДЕЛ 9 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

- 9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя в том числе, средства Профсоюза.
- 9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников образовательных организаций, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.
- 9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.4. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, настоящим Соглашением и коллективным договором.
- 9.5. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов профсоюза) образовательных организаций за успешное решение экономических и социальных задач образовательных организаций и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Управления культуры Курганской области, Правительства Курганской области, Министерства культуры РФ, Российского профсоюза работников культуры.

РАЗДЕЛ 10 КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Управления культуры и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

10.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

10.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

10.6. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Управление о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Начальник Управления культуры

Курганской области



В.П. Бабин

Председатель Курганской региональной

организации Российского профсоюза

работников культуры



Н.П. Шуткова

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ СОГЛАШЕНИЯ

Соглашение между Управлением культуры Курганской области и Курганской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры по образовательным организациям сферы культуры на 2018-2020гг

Зарегистрировано:

14 ноября 2017г

№ регистрации : 17-00-02



1. Стороны, подписавшие Соглашение:

1.1. Представители работодателей:

Начальник Управления культуры Курганской области Бабин Владимир Петрович,
г. Курган, ул. Гоголя, 30, тел. 46-49-90

1.2. Представители работников:

Курганская региональная организация Российского профсоюза работников культуры

Ул. Красина, 53, офис 13

Председатель региональной организации профсоюза работников культуры

Шуткова Нина Павловна, тел. 45-91-19

2. Соглашение подписано 31.10. 2017 г.

3. Срок действия Соглашения с 01.01. 2017 г по 31.12. 2020г

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему Соглашению:
Регистрационные листы изменений №№ _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения Соглашения _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____