

Председатель

городской организации

Профсоюза



И.И. Попова
И.И. Попова

02
2017 г.

Начальник

Управления образования

г. Таганрога



О.Л. Морозова
О.Л. Морозова

02
2017 г.

ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Управлением образования г. Таганрога и городской
организацией Профсоюза работников народного образования РФ
на 2017 — 2019 годы

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

157 НТ - 407

Регистрационный № 7986 от *18.02.2017*

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В.Павлятенко

Зам. начальника упр-я
по труду
Министерство ТРУДА
и СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И.И. Гусев

г. Таганрог
2017г

ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между **Управлением образования г. Таганрога** и **городской организацией Профсоюза работников народного образования РФ**
на **2017 — 2019** годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Городское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, подведомственных Управлению образования г. Таганрога.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в системе городских образовательных организаций, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, при заключении трудовых договоров с работниками образования и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением не действительны и не подлежат применению.

1.2 Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании Российской Федерации», Соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и областным Комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области, Соглашении между Администрацией г. Таганрога, объединениями профсоюзов и работодателей города и иных нормативно — правовых актах Российской Федерации, Ростовской области и городской Администрации.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Городская организация Профсоюза работников народного образования Российской Федерации (далее – организация Профсоюза) – от имени работников;

Управление образования (далее - Управление) – орган исполнительной власти города Таганрога, выполняющий функции управления в сфере образования.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

1.5. Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

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

1.7. В городских образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и её финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и данным Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду Городской Администрации.

Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Коллегии Управления образования и Совета городской организации Профсоюза.

1.10. В тех случаях, когда на работников образовательных организаций в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашения.

1.11. Соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и действительно до заключения нового. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трёх лет.

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения, изменения состава, структуры, наименования, расторжения трудового договора с руководителями, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

При ликвидации организации Соглашение действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.13.Соглашение действует в отношении всех работников муниципальных образовательных организаций.

1.14. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились:

2.1.Признать социальное партнёрство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2.Представителем работников в социальном партнёрстве является Совет городской организации Профсоюза работников народного образования РФ. Представителем работодателей — Управление образования.

Представители сторон Соглашения выступают равноправными деловыми партнёрами, сотрудничают для осуществления вышеуказанных целей, проявляют взаимопонимание, учитывают интересы сторон.

2.3.Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально- экономической сферы, при рассмотрении вопросов связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением; предоставлением друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально — экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально — экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.4. В период действия настоящего Соглашения стороны соблюдают установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью

предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

2.5. В случае возникновения конфликтной ситуации, вызванной невыполнением обязательств со стороны Управления образования, Профсоюз имеет право:

- выносить конфликтную ситуацию на заседание коллегии Управления образования;
- привлекать лиц ответственных за невыполнение пунктов Соглашения к ответственности в порядке, установленном федеральным законом.

2.6. В случае невыполнения обязательств со стороны Профсоюза Управление образования имеет право:

- выносить конфликтную ситуацию на заседание Совета городской организации;
- ставить перед Советом городской организации вопрос об ответственности профсоюзных лидеров за нарушение условий Соглашения.

2.7. В целях содействия развитию социального партнёрства стороны признают целесообразным:

2.7.1. Предоставлять возможность присутствия участников Соглашения на заседаниях, планерках Управления образования, администрации образовательных организаций при рассмотрении вопросов, касающихся финансирования, материально — технического обеспечения учреждений образования, социальных проблем;

2.7.2. В случае необходимости Управление образования и городская организация Профсоюза вырабатывают предложения в адрес городской Администрации по созданию условий для стабильной деятельности образовательных учреждений;

2.7.3. Проводить совместные приёмы работников образования по трудовым и социальным проблемам.

2.8. Управление образования обязуется по запросам городской организации Профсоюза направлять ей следующую информацию:

- о выплате заработной платы, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных учреждений;
- о состоянии материальной базы образовательных учреждений;
- в случае необходимости — о кадровом составе образовательных учреждений;
- о разрабатываемых проектах нормативно — правовых актов, регулирующих социально — трудовые отношения в сфере образования города.

2.9. Управление образования учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативно — правовых актов, которые будут вноситься в органы исполнительной и законодательной власти города.

2.10. Способствовать участию образовательных организаций в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и Всероссийском конкурсе на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность».

2.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.12. Содействовать соблюдению действующего законодательства, в том числе в вопросах:

- охраны труда в муниципальных образовательных организациях;
- оплаты командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций;
- проведения периодических бесплатных медицинских обследований работников городских образовательных организаций, обучения и сдачи зачетов по санитарному минимуму.

3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

3.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных организаций г. Таганрога, в том числе по возрастному составу, педагогическому стажу, дефициту кадров по предметам (специальностям).

3.2. Принимать меры по кадровому обеспечению городской системы образования, предусматривая вопросы определения потребности на перспективу в педагогических кадрах, их подготовки, профессионального развития, создания необходимых условий труда, а также переподготовки, повышения квалификации, опережающего обучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

3.3. Совместно проводить городские конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую помощь при направлении представителей города для участия в областном этапе всероссийского конкурсе «Учитель года» и других конкурсах.

3.4. Совместно с методической службой, советом молодых учителей активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий; организовывать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности.

3.5. Рекомендовать работодателям и первичным организациям Профсоюза с целью поддержания молодых педагогов и воспитателей, предусматривать в

положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет их работы.

3.6. При реорганизации и ликвидации образовательных организаций соблюдать права работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Рекомендовать при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, вопросы:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области и Администрации г. Таганрога;

- развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников муниципальных образовательных организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками муниципальных образовательных организаций заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

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

4.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

-размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

-размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

-размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами муниципальной образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.6. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.7. Трудовой договор работника муниципальной образовательной организации с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

4.8. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом

мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.9. Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. При возможном расторжении трудового договора с работником по причине сокращения численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу за 2 месяца, а при массовом увольнении работников — за 3 месяца до начала мероприятия. Массовым считается увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.12. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок студент дневного отделения учебного заведения (при предоставлении справки учебного заведения);
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

4.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательную организацию и занятие открывшихся вакансий.

Обязательства организаций Профсоюза:

4.14. Проводят профсоюзный мониторинг ситуации на рынке труда и имеющихся социально-экономических проблем в образовательных организациях города Таганрога.

4.15. Осуществляют контроль соблюдения законодательства о труде при заключении трудовых договоров, изменении их существенных условий, увольнении, в том числе по сокращению численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе работы, а также при реорганизации и ликвидации организаций.

4.16. Информируют работников образовательных организаций города Таганрога об изменениях законодательства Российской Федерации, законодательства Ростовской области и муниципальных нормативных актов в социально-трудовой сфере.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально — трудовых отношений, Областным законом от 14.11.2013г. №26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», Постановлением Администрации г. Таганрога от 23.12.2016 № 2768 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», коллективными договорами организаций и другими нормативными правовыми актами г. Таганрога, Ростовской области и Российской Федерации.

5.2. Своевременно пересчитывать заработную плату работникам муниципальных образовательных организаций в связи с принятием решений и постановлений по вопросам оплаты труда.

5.3. Заработная плата работникам муниципальных образовательных организаций выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.4. Работодатель, по вине которого допущена задержка выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае

приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.5. В целях стимулирования труда молодых специалистов из числа выпускников высших и средних специальных учебных заведений вводить, при наличии финансовых возможностей, дополнительные выплаты к заработной плате.

5.6. В случае организации и проведения Профсоюзом региональной забастовки, в связи с низкой заработной платой работников образования, работодатель может выплачивать среднюю заработную плату работникам за дни участия в забастовке.

Обязательства организации Профсоюза:

5.7. Осуществлять контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

- за наличием в образовательных организациях локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласованных с выборным органом первичной организации Профсоюза;

- за своевременностью выплаты заработной платы;

- за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;

- за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов в части установления режима работы работников образовательных организаций;

- за соблюдением иных нормативных правовых актов г. Таганрога, Ростовской области и Российской Федерации, требований ТК РФ.

5.8. Информировать и вносить предложения по результатам контроля по социально — трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам в Управление образования, Администрацию города.

5.9. Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

Совместные обязательства сторон:

5.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками муниципальных образовательных организаций, предусмотренного трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.11. Организовывать контроль исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда и использованием фонда оплаты труда в образовательных организациях.

5.12. Организовывать и осуществлять контроль использования средств городского бюджета, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации в части повышения средней заработной платы

работников муниципальных образовательных организаций, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами.

5.13. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей и председателей первичных организаций Профсоюза по вопросам планирования рабочего времени, оплаты труда и аттестации работников образовательных организаций.

5.14. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативно правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации, а именно ст. 333 ТК РФ и п.п. 5- 7 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется соответствующим приказом Минобрнауки России.

6.2. 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 иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России.

6.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса, с учетом необходимости

обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении выборного органа первичной организации Профсоюза. 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.

6.7. 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.

6.8. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе 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.

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

6.10. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным

постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.11. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6.12. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором

рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России, устанавливающим порядок определения учебной нагрузки.

В состав тарификационной комиссии учреждения включаются представители выборного органа Профсоюза.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.16. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

6.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

7.1. Работникам муниципальных образовательных организаций выплачивать денежную компенсацию расходов в размере 50 процентов стоимости санаторно - курортной путевки в санаториях, профилакториях, базах отдыха, пансионатах, находящихся в государственной собственности Ростовской области, или доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности Ростовской области.

7.2. Работодатель в полном объеме и своевременно производит отчисление взносов:

- на государственное социальное страхование;
- на обязательное медицинское страхование работников;
- на обязательное пенсионное страхование.

7.3. Работникам муниципальных образовательных организаций, при увольнении в связи с выходом на пенсию, выплачивать единовременное пособие в размере одного должностного оклада, если это предусмотрено локальным нормативным правовым актом учреждения образования из внебюджетного фонда.

7.4. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

7.5. В соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
1	2
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);
тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель;
инструктор по физической культуре	тренер-преподаватель

7.6. Работодатель, с учетом финансово-экономического положения, может предусмотреть в коллективном договоре возможность сохранения уровня оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории для педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на год.

7.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными характеристиками, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.8. Педагогическим работникам предоставляется право не реже чем раз в три года проходить профессиональную переподготовку или повышать квалификацию за счет средств работодателя. При направлении работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Если работник повышает квалификацию без отрыва или с частичным отрывом от производства, он дополнительно получает заработную плату за фактически отработанное им время.

7.9. Проводить периодические бесплатные медицинские обследования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

7.10. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу в размере 2000 рублей, в течении первого года работы.

7.11. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям при заключении коллективных договоров устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время, продолжительностью до 14 календарных дней, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, работающим пенсионерам по старости.

Обязательства организации Профсоюза:

7.12. Работникам муниципальных образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, выплачивается денежная компенсация расходов на санаторно - курортное лечение и оздоровление в размере, установленном программой «Оздоровление членов Профсоюза».

7.13. Добиваются финансирования детских новогодних подарков для работников образовательных организаций за счет дополнительных доходов бюджета города Таганрога.

7.14. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добиваются ее выплаты через комиссии по трудовым спорам и суды.

7.15. Участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей.

7.16. Осуществляют работу по организации оздоровления и отдыха членов профсоюза и членов их семей в домах отдыха и санаториях.

7.17. Информировать трудовые коллективы о результатах мониторинга социально-трудовой сферы, об изменениях законодательства Российской Федерации и законодательства Ростовской области в социально-трудовой сфере, а также об изменениях нормативно-правовых актов в социально-трудовой сфере города Таганрога.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Управление образования:

8.1.1. Осуществляет контроль работы руководителей муниципальных образовательных организаций по обеспечению условий и охраны труда, в том числе в части:

- проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучения и сдачи зачётов по санитарному минимуму, оплаты личных санитарных книжек;

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

- предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.2. Содействует созданию в муниципальных образовательных организациях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

8.1.3. Организует обучение по охране труда руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда муниципальных образовательных организаций в образовательных организациях, имеющих соответствующую лицензию.

8.1.4. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в муниципальных образовательных организациях.

8.1.5. Организует учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в городе и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

8.1.6. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует городскую организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение

спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций предусматривать средства на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

8.1.8. Рекомендует руководителям образовательных организаций использовать право на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации с целью использования их на улучшение условий и охраны труда.

8.2. Организация Профсоюза:

8.2.1. Избирает внештатного технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций.

8.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.3. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов организации Профсоюза.

8.2.4. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда выборных органов организации Профсоюза.

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

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным организациям Профсоюза, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

8.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.8. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.3. Руководители муниципальных образовательных организаций:

8.3.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.

8.3.2. Создают службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводят должность освобожденного специалиста по

охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возлагают на одного из заместителей.

8.3.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.3.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в организации.

8.3.5. Обеспечивают за счет средств образовательной организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» обеспечивают проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

8.3.6. Обеспечивают работников за счет средств муниципальной образовательной организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.3.7. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.3.8. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний к работе, выявленных в процессе медосмотров.

8.3.9. Проводят систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.10. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в образовательной организации. Специальная оценка условий труда вновь организованных рабочих мест проводится в течение двенадцати месяцев после ввода их в эксплуатацию.

8.3.11. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.3.12. Организуют обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической и безопасной эксплуатации электроустановок, организуют проверку знаний на получение группы допуска к работе.

8.3.13. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3.14. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.3.15. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.3.16. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

8.3.17. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.18. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3.19. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором организации.

8.3.20. Сохраняют за работником средний заработок на время приостановки деятельности организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.3.21. Заключают Соглашение по охране труда между администрацией муниципальной образовательной организации и выборным органом первичной организации Профсоюза, которое является приложением к коллективному договору.

8.3.22. Назначают лицо, ответственное за электрохозяйство.

8.4. Первичные профсоюзные организации муниципальных образовательных организаций:

8.4.1. Осуществляют общественный контроль состояния условий и охраны труда.

8.4.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза.

8.4.3. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в организации.

8.4.4. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.4.5. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

8.4.6. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.4.7. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.4.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

8.4.9. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.4.10. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной организации Профсоюза, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.4.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора труда или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации вносить представление руководителю учреждения, в Управление образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.5. Стороны Соглашения обязуются:

8.5.1. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

8.5.2. Участвовать в областных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда.

8.5.3. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок муниципальных образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчетов руководителями этих учреждений.

8.5.4. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.5.5. Разрабатывают и внедряют систему мер поощрения сотрудников, выполнивших нормативы ВФСК ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

9. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились:

9.1. Считать, что права и гарантии деятельности городской и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым соглашением между Министерством общего и профессионального образования РО и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РО, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о городской организации Профсоюза, коллективным договором.

9.2. Соблюдать права и гарантии профессионального союза, содействовать его деятельности.

9.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

9.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний, семинаров) работников образования, руководителей образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий.

9.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

9.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и данным Соглашением прав.

9.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счет городской организации при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

9.11. 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 образования.

9.12. Стороны признают предусмотренные в ст.ст. 171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от работы.

9.13. Работодатель осуществляет увольнение в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и подпунктом 5 с. 81 ТК РФ председателей профсоюзных организаций учреждений и их заместителей только с предварительного согласия Президиума Совета городской организации Профсоюза работников народного образования РФ (ст. 374 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по вышеперечисленным статьям ТК РФ с председателем и заместителями первичных профорганизаций в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 376 ТК РФ.

9.14. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников учреждений и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных Профсоюза по охране труда и правовой работе, представителей профсоюзной организации в создаваемых в муниципальных образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных.

9.15. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от

производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с ч. 3 ст. 374 ТК РФ.

9.16. Стороны признают предусмотренные ст.ст. 374, 376 ТК РФ дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы.

9.17. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа в соответствии с требованиями ст. 375 ТК РФ.

9.18. Принимать совместное решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.20. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, Работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Городская и первичные организации Профсоюза:

10.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносят предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников организаций сферы образования.

10.5. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

10.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации

и Ростовской области, постановлениями Администрации г. Таганрога, настоящим Соглашением.

10.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций сферы образования и их работников.

10.8. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами Городской Думы, Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от Ростовской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10.9. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.