

Председатель

Городской организации

Профсоюза

_____ **И.И. Попова**

« ____ » _____ **2012 г.**

Начальник

Управления образования

г. Таганрога

_____ **О.В. Шевченко**

« ____ » _____ **2012 г.**

СОГЛАШЕНИЕ

**между Управлением образования г. Таганрога и городской организацией
Профсоюза работников народного образования РФ на 2013 — 2015 годы**

Г.Таганрог

2012г

СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования г. Таганрога и городской организацией Профсоюза работников народного образования РФ на 2013 — 2015 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Городское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения в системе городских образовательных учреждений и заключено между Управлением образования (далее — Управление) и городской организацией Профсоюза работников народного образования РФ (далее — Профсоюз) в целях:

- создания социально — трудовых отношений в городской системе образования, способствующих стабильной и эффективной работе образовательных учреждений, росту их престижа, авторитетности и деловой репутации;
- определения согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительных социально — экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Положения настоящего Соглашения обязательны для применения при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях, при заключении трудовых договоров с работниками муниципальных образовательных учреждений и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением недействительны 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», 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. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

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

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Стороны доводят текст Соглашения до образовательных учреждений, первичных профсоюзных организаций для его реализации.

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

1.10. 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.

1.11. 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 коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.12.Соглашение действует в отношении всех работников муниципальных учреждений образования.

1.13.Соглашение заключается на основании итогового протокола.

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 учреждений; 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 председателей первичных профсоюзных организаций;
- ставить перед Советом председателей первичных профсоюзных организаций 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 учреждений 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.Проводят совместные приёмы работников образования по трудовым и социальным проблемам.

2.8. С целью разрешения разногласий, предотвращения трудовых споров между работниками и администрацией рекомендовать руководителям и профсоюзным комитетам образовательных учреждений создать комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Работодатель 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.

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

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.2. Трудовой договор с работниками муниципального образовательного учреждения заключается на неопределённый срок, кроме случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

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

3.4 Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.5.Трудовой договор работника 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.

3.6.Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, должностными обязанностями или правилами внутреннего трудового распорядка, налагать дисциплинарные взыскания на работника или уволить его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

3.7.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8.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.

3.9.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе администрации в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (подпункт «б» п. 3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания (п.5 ст. 81 ТК РФ), производится только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- одинокие 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.

3.11.Беременные женщины, женщины имеющие детей до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 - ти лет или ребёнка инвалида до 18 -ти лет, не могут быть уволены по инициативе администрации, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.12.Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение образования и занятие открывшихся вакансий.

3.13.Работодатель вырабатывает и обеспечивает реализацию мер по поддержке образовательных учреждений, выделяет бюджетные ассигнования на ремонт и функционирование учреждений, а также на приобретение необходимых методических учебных пособий в соответствии с утвержденным бюджетом.

3.14.Работодатель и Профсоюз обязуются осуществлять учебу руководителей учебных заведений, профсоюзного актива, председателей профсоюзных организаций по вопросам занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда.

3.15.Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

3.16. Профсоюз совместно с НМЦ, городским советом молодых специалистов обязуется активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых специалистов новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

3.17. Совместно проводить городские конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

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

4.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений производится в соответствии с «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 №184-ЗС от 22.10.2004г. «Об образовании в Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. №219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», Постановлением Администрации г. Таганрога от 31.10.2008г. №5840 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Таганрога», трудовым законодательством Российской Федерации, коллективными договорами учреждений и другими нормативными правовыми актами г. Таганрога, Ростовской области и Российской Федерации.

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

4.3.Соблюдать порядок выплаты заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений в установленные сроки, не реже двух раз в месяц.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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:

4.7. Обеспечить контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;
- за наличием в образовательных учреждениях Положений о компенсационных, стимулирующих выплатах, распределении премиального фонда и иных локальных нормативно — правовых актов, предусмотренных ТК РФ, соответствующих приказов согласованных с выборным профсоюзным органом;
- за своевременностью оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ;
- за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- за обоснованностью изменения режима работы образовательного учреждения,
- за соблюдением иных нормативно — правовых актов г. Таганрога, Ростовской области, Российской Федерации, требований ТК РФ.

4.8. Информировать и вносить предложения по результатам контроля по социально — трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам в Управление образования, муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования.

4.9. Проводить анализ выполнения Постановления Администрации г. Таганрога от 31.10.2008г. №5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».

4.10. Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

Совместные обязательства сторон:

4.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, предусмотренного ТК РФ и Законом РФ «Об образовании».

4.13. Организовывать контроль за исполнением нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда и использованием фонда оплаты труда в образовательных учреждениях.

4.14. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам оплаты труда и аттестации работников образовательных учреждений.

4.15. Проводить обсуждение отраслевых нормативных документов, затрагивающих социально — трудовые права работников образования и согласовывать их.

4.16. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально — экономические интересы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязательства, а также иные периоды времени,

которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется статьёй 333 ТК РФ., п. 5 статьи. 55 Закона РФ «Об образовании», Приказом Минобрнауки от 24.12.2010 года №2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», другими внутриотраслевыми локальными нормативными актами.

5.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю). Для остальных работников и руководителей учреждений образования норма рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (режим рабочего времени) учреждения образования устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом профсоюза, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива, и закрепляется в коллективном договоре.

5.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы на время каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего неоправданно длительных перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, на условиях предусмотренных ТК РФ.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по соглашению с выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренной статьёй 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в

письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.9. Работа в выходной или 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.

5.10. Рекомендовать Работодателям предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в случае если это закреплено в коллективном договоре.

5.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников исходя из:

- количества часов по учебному плану;
- обеспеченности педагогическими кадрами;
- сохранения преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимости обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильности объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение учебной нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

В состав тарификационной комиссии учреждения включаются представители выборного органа Профсоюза.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с выборным органом Профсоюза до ухода работника в отпуск.

5.12. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течении 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.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с требованиями ст.ст. 114,115 ТК РФ.

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска работникам образовательных учреждений за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Работникам образования проработавшим в рабочем году не менее 10 — и месяцев,

денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.15. Предоставлять работникам муниципальных образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. ст. 117,119 ТК РФ.

Работодатель может устанавливать следующий перечень работников с ненормированным рабочим днем :

- директор;
- заместитель директора по учебно — воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно — хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- библиотекарь;
- секретарь директора.

Продолжительность оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором и присоединяется к очередному трудовому отпуску.

5.16. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другое время, отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и выборного органа Профсоюза.

5.17.Муниципальное образовательное учреждение, с учетом финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

5.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно — курортное лечение.

5.19. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом образовательного учреждения.

5.20. Педагогические работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством в связи с:

- свадьбой самого работника;
- свадьбой детей;
- смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, детей);
- переездом на новое место жительства.

5.21. Руководитель учреждения образования имеет право предоставлять, в порядке поощрения, отдельным педагогическим работникам дополнительно до 5 — и дней к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- за полную отработку учебного года без пропуска учебных дней;
- за достижение высоких результатов в труде;

Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском, или по желанию работника предоставляться отдельно. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

6.1. Управление образования и Совет профсоюза обязуются оказывать содействие в улучшении жилищных условий. Заявлять ходатайство о выделении работникам участков под индивидуальное строительство.

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

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

6.3. Работникам муниципальных образовательных учреждений, 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.

6.4. Аттестация педагогических работников с 01.01.2011 года осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

6.5. Педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», при выполнении ими педагогической работы устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

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

- 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 ниже 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 образовательного учреждения, в котором 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); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

6.7. 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.

6.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными характеристиками, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.9. Педагогическим работникам предоставляется право не реже чем раз в пять лет 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.

6.10. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определённых действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

6.11. Работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается плата за содержание ребёнка в детском дошкольном образовательном учреждении в размере 50% от установленного Постановлением городской Администрации.

6.12. Работникам муниципальных образовательных учреждений предоставляется право на постановку своих детей в льготную очередь для определения в муниципальные детские дошкольные образовательные учреждения.

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

6.14. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу в размере 2000 рублей, до прохождения ими аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, но не более чем на один год.

6.15. 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.

7. ОХРАНА ТРУДА. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление образования:

7.1.1. Обеспечивает выполнение норм ТК РФ, Соглашения между городской Администрацией г. Таганрога, объединениями профсоюзов и работодателей города.

7.1.2. Координирует и контролирует деятельность подведомственных учреждений образования в области охраны труда.

7.1.3. Способствует созданию служб охраны труда в структуре органов, осуществляющих управление в сфере образования, согласно требованиям ст. 217 ТК РФ

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по форме № 7 (травматизм), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

7.1.5. Ежегодно (в течение первого месяца года) информирует Организацию профсоюза о состоянии охраны труда в учреждениях образования города и причинах производственного травматизма; о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, средства, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

7.1.6. Обеспечивает финансирование муниципальных образовательных учреждений на приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих средств, в пределах утвержденной сметы расходов. Выделяет средства для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.1.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

7.1.8. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в городских образовательных учреждениях с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно – гигиеническим нормам и требованиям.

7.2. Организация Профсоюза :

7.2.1. Согласовывает нормативно – правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.2.2. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов за счет средств Фонда социального страхования.

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

7.2.4. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.2.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.2.7. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.2.8. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

7.2.9. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

7.2.10. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.2.11. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

7.2.12. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

7.2.13. Согласовывает 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; 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.

7.2.14. Участвует 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 профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.2.15. 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 технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования, о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились:

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

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

8.8. 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.

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

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

8.11. 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.

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

8.13. 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 бюро совета городской профсоюзной организации работников образования (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.

8.14. Оплата труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.15. 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.

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

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

8.18. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность срок действия квалификационной категории, присвоенной ранее по результатам аттестации, продлевается на один год.

8.19. Стороны Соглашения могут совместно принимать 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.

8.20. 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.

8.21. Председатель городской организации Профсоюз, внештатный правовой инспектор труда, утвержденный президиумом Ростовского обкома профсоюзов работников народного образования и науки, имеет право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- получать информацию от руководителей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда причиненного их здоровью непосредственно в учреждениях образования;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективными договорами и соглашением;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств по коллективным договорам и соглашениям;
- принимать участие в разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Городская и первичные организации Профсоюза:

9.1. Осуществляют контроль за соблюдением ТК РФ, всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, других нормативно — правовых актов в соответствии с законодательством, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

9.2.Вносят предложения в органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области социальных вопросов и охраны труда.

9.3.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.

9.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

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

9.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в

соответствии с законодательством Российской Федерации, Ростовской области, постановлениями Администрации города и настоящим Соглашением.

9.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и их работников.

9.8. Анализирует социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействует с депутатами Законодательного собрания области и депутатами Городской Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

9.9 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.

9.10. Способствуют активизации творческого потенциала работников образования, создают условия для его реализации.

9.11. Оказывают материальную и социальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.12. Оказывают методическую помощь и организуют работу по заключению коллективных договоров в учреждениях образования.

9.13. Организуют и проводит традиционные встречи для ветеранов педагогического труда, работников образования, их детей из средств профсоюзного бюджета:

- в связи с Новогодними праздниками;
- в связи с днём Защитника Отечества;
- в связи с Международным женским днём 8-го Марта;
- в связи с праздником Великой Победы;
- в связи с Днём учителя и др.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2013 года и действует до заключения нового Соглашения.