

Председатель Новочеркасской
городской организации
Ростовской областной
организации профсоюза
работников народного
образования и
науки РФ
О.В. Дроздова
«15» июня 2020 год



И.о. главы Администрации
города Новочеркаска



Начальник Управления
образования Администрации
города Новочеркаска



СОГЛАШЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА,
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РФ

НА 2020-2022 ГОДЫ

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

Регистрационный

№ _____

от _____

город Новочеркасск

2020 год

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА, УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

(полное наименование организации)

реестровый № 16224

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 28.08.2020, регистрационный № 278/20-410.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

**СОГЛАШЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА,
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РФ
НА 2020-2022 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Администрацией города Новочеркасска в лице и.о. главы Администрации города Новочеркасска Ю.Е.Лысенко (далее – Администрация города), Управлением образования Администрацией города Новочеркасска в лице начальника Управления образования Администрации города Новочеркасска Е.Л.Салтыковой (далее – Управление образования) и Новочеркасской городской организацией Ростовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Новочеркасской городской организации Профсоюза Э.В.Дюжевой (далее – организация Профсоюза) – далее Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Новочеркасска.

1.2. **Соглашение является правовым актом**, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяющим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждений.

1.3. **Соглашение обязательно для применения** при заключении коллективных договоров в учреждениях, при заключении трудовых договоров с работниками учреждений и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. **Настоящее Соглашение основывается** на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также на региональном отраслевом соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, городским трехсторонним соглашением между Администрацией города Новочеркасска, координационным Советом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Ростовской области» в городе Новочеркасске и Новочеркасской Ассоциацией работодателей «Совет директоров и предпринимателей города» на 2020-2022 годы.

1.5. Соглашением определены социальные гарантии работников учреждений. Соглашение не ограничивает права учреждений в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.6. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

- Администрация города – муниципальный орган исполнительной власти;
- Управление образования – от имени работодателей;
- Организация Профсоюза – от имени работников.

1.7. Организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации выступают полномочными представителями работников учреждений в соответствии с Уставом профсоюза, Положениями о Новочеркасской городской организации Профсоюза работников образования и первичных профсоюзных организаций, при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.8. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений, первичные профсоюзные организации которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ, а также на работников учреждений, профсоюзные организации которых уполномочили организацию Профсоюза представлять их интересы и заключить данное Соглашение.

1.9. Администрация города принимает на себя обязательства выступать гарантом выполнения обязательств, закрепленных в Соглашении для работников учреждений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Непосредственно в учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

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

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

1.11. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или отказавшиеся от его подписания, а также не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не выполняющие обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.12. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, внесенные и согласованные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений.

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

1.14. Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует по 31 декабря 2022 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет (ст.48 ТК РФ).

1.15. В случае реорганизации сторон Соглашения 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.

1.16. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке городская организация Профсоюза работников образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций, Управления образования.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.

В целях развития социального партнерства стороны договорились:

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

Представителем работников в социальном партнерстве является городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Интересы работников учреждений представляет первичная профсоюзная организация.

Представителями работодателей в социальном партнерстве в городском масштабе является Управление образования - руководитель.

2.2. **Создать** на равноправной и постоянной основе трёхстороннюю городскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав комиссии определяется сторонами.

2.3. **Проводить** взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4. **Предоставлять** друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.5. **Предусматривать** участие представителей сторон Соглашения в заседаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.6. **Организовать** проведение городских семинаров - совещаний по вопросам социального партнерства.

2.7. **Рекомендовать** учреждениям, первичным профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.8. **Проводить** городской смотр-конкурс среди учреждений «Лучший Коллективный Договор в сфере образования».

3. Обязательства сторон в области экономики.

Стороны совместно:

3.1. Осуществляют согласованную политику по реализации законов и иных актов, направленных на развитие образования города и социальную защиту работников образования.

3.2. Оперативно обмениваются информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам учреждений.

3.3. Разрабатывают и реализуют городские целевые программы и мероприятия, направленные на решение неотложных социальных проблем работников учреждений, их социальной защищенности, с целью снижения оттока перспективных педагогических кадров в другие отрасли.

3.4. Обеспечивают контроль за целевым использованием средств, выделяемых на учреждения.

3.5. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаются в органы исполнительной власти для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников учреждений;
- включения расходов на финансирование учреждений в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании городского и консолидированного бюджетов города на 2020-2023 годы;
- выделения дополнительных финансовых средств на ежегодную выплату работникам учреждений для организации отдыха и лечения, санаторно-курортное лечение работников.

3.6. Содействуют в реализации принципа государственно-общественного управления в образовании.

Предоставляют возможность присутствовать представителям другой стороны на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социально-экономические права обучающихся, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным Соглашением.

Администрация города:

3.7. Осуществляет меры по обеспечению оптимальной работы муниципальных учреждений.

3.8. Разрабатывает и осуществляет меры по поддержке и стимулированию педагогической деятельности работников учреждений, развития и сохранения лучших традиций образования города, поддержки талантливых педагогов города.

3.9. Финансово обеспечивает проведение городских конкурсов «Учитель года Дона», «Сердце отдаю детям» и других городских конкурсов в рамках финансирования городской программы «Развитие образования города Новочеркаска».

Управление образования:

3.10. Осуществляет меры по обеспечению оптимальной работы учреждений, учредителем которых оно является.

3.11. Содействует согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников.

3.12. Способствует формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Организация Профсоюза:

3.13. Отстаивает и защищает социально-трудовые интересы работников, права и льготы трудовых коллективов при проведении социально-экономических реформ.

3.14. Принимает меры по своевременному заключению коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством и неукоснительному их выполнению в учреждениях.

3.15. Обеспечивает контроль за ознакомлением всех работников с коллективным договором учреждения.

3.16. При принятии решения об изменении подчиненности учреждений, проводит процедуру учета мнения коллектива работников в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.17. Оказывает членам Профсоюза, первичным организациям Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с трудовым законодательством, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.18. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах.

4. Кадровая политика. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

Стороны признают необходимым:

4.1. **Ежегодно проводить** мониторинг кадрового обеспечения учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

4.2. **Не допускать** экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждений.

4.3. По мере возможности разработать систему мер по переподготовке и переквалификации, опережающему обучению высвобождаемых работников.

Вопрос об оплате учебных отпусков работникам учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждений в данных специалистах.

4.4. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в учреждениях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильём, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

4.5. Не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория;

4.6. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных или индивидуальных трудовых споров, разногласий в случае их возникновения в образовательных организациях.

Администрация города:

4.7. Принимает меры поддержки учреждений, способствующих сохранению рабочих мест для продуктивной занятости граждан.

4.8. При проведении в рамках модернизации Российского образования федеральных, региональных и городских экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривает в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и других мер, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

4.9. Разрабатывает механизмы стимулирования молодых педагогов в течение первых пяти лет их работы.

Управление образования:

4.10. Разрабатывает программу развития кадрового потенциала муниципальных образовательных учреждений, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, профессионального развития педагогических работников, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

4.11. Совместно с методическими службами активизирует работу по изучению и внедрению в практику работы молодых педагогов, воспитателей новых образовательных технологий; оказывает эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, в рамках работы Ассоциации творческих педагогов.

Работодатели:

4.12. Обеспечивают включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников. Обеспечивают гарантии высвобождаемым работникам в соответствии с трудовым законодательством.

4.13. В случае массового высвобождения работников руководствуются требованиями ст.ст. 82, 178-181, 371 Трудового Кодекса РФ.

4.14. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается

совместно администрацией учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - Профком).

4.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязан действовать в соответствии с требованиями ст.ст. 180, 370-374 Трудового Кодекса РФ.

4.16. Расторжение трудового договора с женщинами, производится в соответствии с требованиями ст. 261 Трудового Кодекса РФ.

4.17. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса РФ.

4.18. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.19. В случае получения согласия Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

4.19. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

4.20. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.21. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов.

4.22. Применять формы поощрения и общественного признания достижений работников, а также представлять их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным, областным наградам, муниципальным поощрениям, применять иные формы стимулирования педагогов.

Управление образования совместно с работодателями:

4.23. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

4.24. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивают осуществление следующих мер:

-предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

-по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Организация Профсоюза:

4.25. Осуществляет бесплатную консультативную и правовую помощь Профсоюзам, членам профсоюзов по вопросам занятости, приема на работу и увольнения, осуществляют защиту работников в вопросах соблюдения законодательства о занятости населения.

4.26. Вносит в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

4.27. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства:

при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями и организациями спортивной подготовки, в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки; установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5. Организация работы с молодыми педагогами

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях;

обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских областных конкурсов;

активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

5.2. Стороны рекомендуют образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях,

повышению квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

6. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

6.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

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

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

6.3. При заключении трудовых договоров с работниками образовательных организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, в части не противоречащей действующему законодательству.

6.4. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный по соглашению сторон.

6.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником учреждения.

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

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

6.6. В отношении каждого работника в трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (премий) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

6.7. 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.

6.8. Работодатель, его полномочные представители обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также иными общепрофессиональными справочниками профессий и должностей;

не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

6.9. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 Трудового Кодекса РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

6.10. В случае поручения работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Доплата за дополнительную работу не включается в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда.

6.11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинетом, мастерской и т.д.).

6.12. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

6.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством.

6.14. Стороны соглашения в период его действия оказывают консультативную, методическую помощь по вопросам трудовых правоотношений, заключения коллективных договоров; в пределах своей компетенции принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в учреждениях.

6.15. В случае возникновения спорных вопросов в сфере трудовых отношений, все они решаются в соответствии с принципами социального партнерства за столом переговоров.

6.16. При реструктуризации образовательных учреждений города, реализации мероприятий, затрагивающих трудовые права работников, стороны принимают заблаговременные меры по учету возможных последствий, снятию социальной напряженности, безусловному соблюдению требований законодательства о труде.

Управление образовании совместно с организацией Профсоюза считают необходимым:

6.17. Рекомендовать учреждениям предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

6.18. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совместно принимать локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

6.19. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

7. Оплата труда и нормы труда.

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

Оплата труда работников учреждений производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областным законом от 14.11.2013 года № 26-3С «Об образовании в Ростовской области», Постановлением Администрации города Новочеркаска от 13.12.2016 № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска» с изменениями от 28.08.2017 № 1306; нормативно правовыми актами органов местного самоуправления, решениями городской Думы, трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно правовыми актами Ростовской области и Российской Федерации.

Администрация города:

7.1. Осуществляет своевременное и полное выделение средств, предназначенных для оплаты труда работников бюджетной сферы с учетом компенсационных выплат и стимулирующих надбавок, предусмотренных действующим законодательством и бюджетом города.

7.2. Осуществляет контроль за порядком выплаты заработной платы работникам учреждений в установленные сроки.

7.3. Осуществляет контроль за оплатой отпусков в сроки, установленные законом, работникам учреждений.

7.4. Осуществляет контроль за выполнением условий трудовых договоров с руководителями учреждений.

7.5. Осуществляет меры, направленные на повышение ответственности руководителей учреждений, других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

7.6. Обеспечивает уровень оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597, от 01.06.2012 г. № 761, от 28.12. 2012 № 1688, постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по

повышению заработной платы отдельным категориям работников», нормативными правовыми актами Ростовской области.

Управление образования, работодатели:

7.7. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы работникам в сроки, установленные коллективным договором. В случае нарушения установленного срока, выплачивают все причитающиеся работнику выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового Кодекса РФ). Настоящие меры материальной ответственности предусматривают в коллективном договоре.

7.8. Предусматривают в коллективных договорах положение о признании времени приостановки работы (ст. 142 Трудового Кодекса РФ) в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя (если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы) и об оплате времени приостановки в размере средней заработной платы.

Организация Профсоюза:

7.9. Осуществляет контроль:

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

- за наличием в учреждениях Положений о материальном стимулировании, компенсационных выплат и иных локальных нормативно правовых актов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, соответствующих приказов, согласованных с выборным профсоюзным органом;

- за своевременностью оплаты за работу в выходные и праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 Трудового Кодекса РФ;

- за соблюдением "Правил внутреннего трудового распорядка";

- за обоснованностью изменения режима работы учреждения;

- за соблюдением иных нормативных правовых актов Ростовской области и Российской Федерации; требований Трудового Кодекса РФ.

Стороны исходят из того, что:

7.10. Порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, которое является приложением к коллективному договору.

7.11. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

7.12. В области оплаты труда действуют следующие положения:

7.13. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.14. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

7.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.16. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

7.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.20. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики в состав заработной платы не включаются:

– доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

– повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.21. Оплата труда у педагогических работников осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.22. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на электронную почту.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Стороны считают, что:

7.23. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, должна осуществляться за счет средств, предусматриваемых на эти цели.

Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

7.24. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой: учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры; учителям-специалистам.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

7.26. В случае уменьшения у учителей учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Рекомендовать учреждениям не осуществлять в течение учебного года в учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

Стороны договорились:

7.27. В случае организации и проведения организацией Профсоюза забастовки на уровне города ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

7.28. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

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

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

8. Рабочее время и время отдыха.

8.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и Профкомы обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. 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 (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 160)).

Для остальных работников и руководителей учреждений норма рабочего времени – 40 часов.

8.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (режим рабочего времени) учреждения устанавливается Работодателем по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива, и закрепляется в коллективном договоре.

8.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы 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.

8.6. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога).

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

8.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается 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.

8.9. 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.

8.10. Рекомендовать работодателям при наличии возможности предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в случае если это закреплено в коллективном договоре.

8.11. Устанавливать учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, плану комплектования, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

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

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;

2) Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

3) Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

8.12. 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.

8.13. 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 Профкомом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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.

8.14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

8.15. Работникам может быть предоставлен краткосрочный неоплачиваемый 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 в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение

8.17. 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 учредителем и (или) уставом учреждения.

8.18. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения очередной специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании предыдущей оценки.

9. Охрана труда.

Для улучшения охраны труда в учреждениях стороны приняли на себя следующие обязательства:

Стороны совместно:

9.1. Обеспечивают выполнение требований экологической безопасности.

9.2. Обеспечивают соблюдение нормативных правовых актов по охране труда, принимают меры по созданию и сохранению комиссий по охране труда в учреждениях, обеспечивают условия для их эффективной работы.

9.3. В соответствии с законодательством включают представителей профсоюзных органов в комиссии, принимающие вновь вводимые в эксплуатацию и реконструируемые учреждения.

Администрация города:

9.4. Реализует нормативные правовые акты по охране труда на территории муниципального образования и осуществляет контроль за их соблюдением.

9.5. Осуществляет учет и анализ состояния охраны труда в муниципальном образовании.

9.6. Принимает меры, направленные на улучшение состояния охраны труда в организациях, снижение травматизма и профзаболеваемости, способствует работе учреждений по улучшению условий труда.

9.7. Принимает меры по обеспечению обучения и проверки знаний руководителей и специалистов учреждений по охране труда.

9.8. Предусматривает финансирование учреждений на мероприятия по охране труда.

9.9. Организует работу постоянно действующей комиссии по охране труда и взаимодействует с органами надзора и контроля за охраной труда.

9.10. Содействует созданию в учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

Управление образования:

9.11. Обеспечивает выполнение норм Трудового Кодекса РФ в области охраны труда.

9.12. Организует проведение семинаров-совещаний по охране труда. Осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссий по охране труда учреждений. Разрабатывает нормативно-техническую документацию по охране труда и обеспечивает ею учреждения.

9.13. Ежегодно рассматривает состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программы по охране труда работников «Нулевой травматизм», раздела "Охрана труда" настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.14. Обеспечивает финансирование учреждений для обеспечения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

9.15. 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.

Городская организация Профсоюза:

9.16. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в лице соответствующих органов или через уполномоченных лиц.

9.17. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.18. Осуществляет бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, работникам по вопросам условий, охраны труда, возмещения ущерба, причиненного увечьем при исполнении трудовых обязанностей.

9.19. Обращается с заявлениями в защиту трудовых прав и интересов работников в органы, рассматривающие трудовые споры, в случаях нарушения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора.

9.20. Обеспечивает участие представителей городской организации профсоюза в работе комиссий по расследованию тяжелых несчастных случаев на производстве, групповых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших в образовательных учреждениях и организациях спортивной подготовки города.

9.21. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательных учреждений.

Руководители учреждений:

9.22. Составляют ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

9.23. Разрабатывают в своих организациях программы «Нулевой травматизм». Выделяют средства на охрану труда из предусмотренных источников финансирования, в порядке, закрепленном в коллективном договоре, программе «Нулевой травматизм» и в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

9.24. Создают комиссии по охране труда в учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ.

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

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

Обеспечивают проведение ежегодной диспансеризации работников учреждений образования.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ обеспечивают проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

9.27. Обеспечивают работников за счет средств образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в

соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Для работников деятельность, которых связана с обучением детей прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

9.28. Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

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

9.30. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

9.31. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.32. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

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

9.34. 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.

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

9.36. 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.

9.37. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников комиссиями по охране труда в установленные сроки (1 раз в 3 года).

9.38. Обеспечивают санитарно – бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.39. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.40. Осуществляют доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

9.41. На время приостановки деятельности учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохраняют за ним место работы, должность и осуществлять оплату в соответствии со ст. 157 Трудового Кодекса РФ.

9.42. Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах компетенции учреждения.

9.43. Ежегодно в декабре месяце заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и Профкомом.

Профкомы учреждений:

- 9.44. Осуществляют общественный контроль состояния условий и охраны труда.
- 9.45. Осуществляют выборы уполномоченных лиц по охране труда.
- 9.46. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комиссий по охране труда в учреждении.
- 9.47. Организуют работу уполномоченных лиц по охране труда.
- 9.48. Участвуют в разработке Положения об организации работы по управлению охраной труда в учреждении.
- 9.49. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Программа «Нулевой травматизм», Соглашение по охране труда.
- 9.50. 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.
- 9.51. 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 Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого по расследованию данного случая.
- 9.52. В случаях ухудшения условий учебы и труда, отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора или уполномоченного по охране труда Профкомом вносить представление руководителю учреждения.

Стороны Соглашения обязуются:

- 9.53. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.
- 9.54. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием внештатного технического инспектора труда организации Профсоюза.
- 9.55. Ежегодно осуществлять комплексные проверки муниципальных учреждений образования, заслушивать отчеты руководителей этих организаций на совместных заседаниях.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны совместно:

- 10.1. Принимают необходимые меры, направленные на сохранение уровня и объема социальных гарантий работникам учреждений.

Администрация города:

10.2. Обеспечивает приоритетное и стабильное финансирование учреждений.

10.3. Предусматривает в бюджете города финансирование на ежемесячную доплату в размере 1000 рублей к должностному окладу молодым специалистам-педагогическим работникам МОУ в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет и педагогическое образование, заключившим трудовой договор, на основании ходатайств руководителей МОУ, представляемых в Управление образования.

10.3.1. Учитывает то, что право на предоставление ежемесячной доплаты молодой специалист имеет при переходе из одного муниципального образовательного учреждения в другое, до достижения им 5-ти летнего стажа педагогической работы.

10.4. Предусматривает финансирование на единовременную доплату в размере 10000 рублей молодым специалистам в возрасте до 30 лет, имеющим законченное высшее или среднее профессиональное образование по педагогической специальности, заключившим с МОУ трудовой договор по основному месту работы и обратившимся за назначением пособия в год окончания образовательного учреждения.

10.4. Контролирует целевое использование выделяемых капиталовложений на проведение капитальных ремонтов учреждений.

Управление образования:

10.5. Обеспечивает ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха обучающихся, особо нуждающихся в социальной поддержке.

10.6. Содействует созданию на различных уровнях советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к проблемам молодых специалистов и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых специалистов образовательных и организаций спортивной подготовки.

Организация Профсоюза:

10.7. Представляет права и интересы членов профсоюза в судебных, государственных и других органах по вопросам защиты социальных прав и интересов работников.

10.8. Способствует развитию активности работников образовательных учреждений в вопросах, связанных с их пенсионными правами.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением пенсионного законодательства, в том числе за перечислением работодателями страховых взносов, своевременным и полным предоставлением в пенсионные органы сведений о трудовом стаже и зарплате, проводят разъяснительную работу по вопросам, связанным с пенсионными правами работников.

10.9. Проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе организации Профсоюза.

10.10. Обеспечивает выделение льготных путевок членам профсоюза в санатории и дома отдыха Черноморского побережья и Кавказских Минеральных Вод.

10.11. Принимает участие в финансировании проведения городских конкурсов педагогического мастерства.

Стороны исходят из того, что:

10.12. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Федеральных законов «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказа Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 года «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.13. Обеспечивается участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, руководителей учреждений.

10.14. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников, руководителей учреждений обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

10.15. 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.

10.16. В коллективных договорах рекомендуется закрепление положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, руководителям учреждений в соответствии с [Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений](#), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 276 от 07.04.2014 года, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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 Учитель; преподаватель	2 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)

1	2
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
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)
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; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

Стороны договорились:

11.1. Считать, что права и гарантии деятельности организации Профсоюза и Профкомов, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, регионального отраслевого Соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовским областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области на 2020-2022 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. 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 Трудового Кодекса РФ.

11.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, и городских образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий городского Соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения; график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие трудовые права работников;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года.

Стороны обращают внимание на то, что Работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

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

11.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

11.9. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкомов оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены Коллективными Договорами.

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

11.10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

11.12. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

11.13. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе конференций, президиумов, собраний, созываемых организацией Профсоюза. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

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

11.15. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с письменного согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

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

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

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

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

12. Контроль за выполнением Соглашения.

В целях контроля за выполнением Соглашения:

12.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

12.3. Стороны на равноправной основе создают городскую отраслевую трёхстороннюю комиссию по реализации Соглашения, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

12.4. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

12.5. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании городской отраслевой трёхсторонней комиссии не реже одного раза в год. Решение комиссии доводится до сведения городских образовательных учреждений, организаций спортивной подготовки, работодателей, первичных организаций Профсоюза.

12.6. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в городских средствах массовой информации.

12.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес городской отраслевой трёхсторонней комиссии.

12.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются городской отраслевой трёхсторонней комиссией.

12.10. Стороны обязуются использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений городской трёхсторонней комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Настоящее Соглашение подписано сторонами:

Председатель Новочеркасской
городской организации
Ростовской областной
организации профсоюза
работников народного
образования и
науки РФ
_____ Э.В. Дюжева
«__»__ 2020 год

И.о. главы Администрации
города Новочеркаска
_____ Ю.Е. Лысенко
«__»__ 2020 год

Начальник Управления
образования Администрации
города Новочеркаска
_____ Е.Л. Салтыкова
«__»__ 2020 год