

Начальник Дзержинского
территориального Управления
департамента по образованию
администрации г. Волгограда

_____ И.П. Лабунько

14 февраля 2014 г.

Председатель территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки Дзержинского
района г. Волгограда

_____ Т.Н. Губанова

14 февраля 2014 г

СОГЛАШЕНИЕ

**между Дзержинским территориальным управлением
департамента по образованию администрации г. Волгограда и
территориальной организацией профсоюза работников
образования и науки Дзержинского района г. Волгограда
на 2014 – 2017 гг.**

СОГЛАШЕНИЕ

между Дзержинским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Дзержинского района г. Волгограда на 2014 – 2017 гг.

I. Общие положения.

- 1.1 Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, на принципах социального партнерства, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, находящихся в ведении Дзержинского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.
- 1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образовательных учреждений, их гарантии, компенсации и льготы, которые должны быть учтены при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров с членами профсоюза и при разрешении коллективных и трудовых споров.
- 1.3. Настоящее соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД "О социальном партнерстве в Волгоградской области", Областного отраслевого Соглашения между министерством образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014 – 2016 годы и Соглашением между департаментом по образованию администрации Волгограда и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012 – 2015 годы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.
- 1.4. Сторонами Соглашения (далее стороны) являются:
 - Дзержинское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Управление),
 - территориальная организация профсоюза работников народного образования и науки Дзержинского района Волгограда (далее - Профсоюз).
- 1.5. Соглашение распространяется на работников и работодателей образовательных организаций Дзержинского района Волгограда.
- 1.6. Коллективные договора организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

- 1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в соответствии Трудовым кодексом РФ. Принятые сторонами дополнения и изменения в Соглашение оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций. В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников отрасли по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.
- 1.8. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.
- 1.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания, и действует в указанный период до заключения нового Соглашения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

II. Развитие социального партнерства.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

- 2.1.1. Развивать социальное партнерство, обеспечивать реализацию Закона Волгоградской области «О социальном партнерстве Волгоградской области».
- 2.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, согласованности действий, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.
- 2.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в образовательных организациях района. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций.
- 2.1.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях, повышению эффективности заключаемых коллективных договоров. Признавать за профсоюзом преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.
- 2.1.5. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.1.6. Предоставлять Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях». Информировать друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в Соглашение.
- 2.1.7. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования профсоюза, с учетом мотивированного мнения.
- 2.1.8. Предоставлять возможность участия представителя профсоюза в работе совещательных органов управления образования.
- 2.1.9. Проводить активную политику по созданию благоприятных условий по укреплению экономического и финансового положения образовательных учреждений, повышение жизненного уровня работников образования.
- 2.1.10. Включать представителей профсоюзной организации в состав комиссий образовательных учреждений:
- по охране труда и технике безопасности;
 - аттестации педагогических кадров;

- по трудовым спорам;
- расследованию несчастных случаев на производстве;
- социального страхования;
- и др.

2.2. Профсоюз:

- 2.2.1. Иницирует и оказывает методическую помощь по заключению коллективных договоров и внесению изменений и дополнений в коллективные договора в образовательных организациях района, осуществляет контроль за их выполнением.
- 2.2.2. Устанавливает контроль за соблюдением трудового права, экономических и социальных вопросов, законодательных и других нормативных актов по финансированию и оплате труда.
- 2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах.
- 2.2.4. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение, в коллективные договора образовательных организаций.
- 2.2.5. Иницирует через депутатов городской и областной Думы разработку законодательных и нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально – трудовых, профессиональных прав и интересов работников.
- 2.2.6. Содействует повышению престижа педагогических профессий, квалификации персонала, привлечению молодежи в образовательные организации района.
- 2.2.7. Вносит предложения о привлечении к ответственности лиц за невыполнение коллективных договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к организации труда и быта работников образовательных организаций района.

III. Обязательства сторон в области занятости и регулирования трудовых отношений.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

- 3.1.1. Вопросы трудовых отношений осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими действующими законодательными актами.
- 3.1.2. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается, как правило, на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.
- 3.1.3 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными нормативными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.
- 3.1.4. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

3.1.6. Не допускать необоснованного сокращения образовательных учреждений и рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов и реорганизации образовательных организаций.

3.1.7. Не допускать необоснованного сокращения работников. В случае массового увольнения или его угрозы информировать администрацию, центр занятости населения, профсоюз не менее чем за 3 месяца и разрабатывать совместно меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих сокращению.

3.1.8. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест, проводить такие мероприятия:

- использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и т.д.)

- сокращение временных работников,

- ограничение совмещений профессий.

3.1.9. В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право оставления на работе имеют категории, предусмотренные законодательством (ст. 179 ТК РФ), и коллективным договором.

3.1.10. При увольнении по сокращению штатов работников административного, технического персонала, предоставлять вышеуказанным категориям сотрудников 2 часа в неделю (в течение 2-х месяцев) с сохранением заработной платы, для поиска работы.

3.1.11. Работодатель образовательной организации при разработке штатных расписаний именуют должности работников строго в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и приводят наименования всех имеющихся в учреждении должностей работников в соответствии с вышеуказанным справочником. 5

3.2. Профсоюз:

- 3.2.1. Осуществляет правовую защиту трудящихся в вопросах трудового законодательства, обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.
- 3.2.2. Проводит мероприятия по обучению руководителей и работников образовательных организаций нормативным законодательным актам и Законам РФ.
- 3.2.3. Контролирует работу руководителей образовательных организаций (в пределах своей компетенции) по выполнению трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, соблюдение их прав и гарантий, своевременно реагирует на все нарушения, содействует разрешению трудовых конфликтов в организациях.
- 3.2.4. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, создание необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к высвобождению, предоставления высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством.

IV. Обязательства сторон в области рабочего времени и времени отдыха.

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

- 4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) с 1 сентября 2011 года регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".
- 4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образованных организаций определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".
- 4.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.
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.

- 4.1.4. При составлении расписаний учебных занятий образовательные организации обязаны исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые не являются рабочим временем.
- Администрации общеобразовательных организаций при составлении расписания необходимо рационально использовать время педагога и при возможности выделять время для методической работы. Предоставлять работникам перерывы для отдыха и питания.
- 4.1.5. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники, привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 4.1.6. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательных учреждениях: в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий; учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
- 4.1.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.
- В этот период работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки.
- В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации 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.
- 4.1.8. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом: до ухода работника в отпуск (не позднее мая), окончательно – не позднее начала учебного года.
- 4.1.9. При посещении руководителем образовательного учреждения или его заместителем учебных уроков, занятий, мероприятий, режимных моментов предупреждают педагога за 24 часа, в случае оперативной проверки территориальным управлением за 20 минут.
- 4.1.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до(15 декабря) наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (прил. № 1).

4.1.13. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы) на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

- 4.1.15. Каждый педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяется Положением и ст. 335 Трудового кодекса РФ.
- 4.1.16. Предоставлять дополнительные отпуска медицинским работникам дошкольных образовательных организаций 14 календарных дней, с внесением данного пункта в коллективные договоры.
- 4.1.17. Предоставлять дополнительный отпуск работникам с вредными условиями труда:
- повару – 7 календарных дней;
 - машинисту по стирке белья – 7 календарных дней;
 - уборщику служебных помещений - 7 календарных дней.
- 4.1.18. Руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений Центров развития ребенка – детских садов (№ 390, № 342, № 20) за работу на престиж образовательных учреждений района, за напряженность и сложность работы предоставлять дополнительный отпуск -14 календарных дней.

V. Обязательства сторон в области оплаты труда, создания необходимых социальных условий жизни, защиты социальных прав.

5. Управление:

- 5.1.1 При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в государственных образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.1.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:
- 5.1.3 Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.
- 5.1.4. Предусматривают в Положении об оплате труда работников образовательной 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, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
 - существенной дифференциации оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
 - направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых федеральным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций 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 учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- 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 образовательных организаций.

5.1.5. При разработке и утверждении в образовательных организациях 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;
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.6. 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 образовательной 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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.

5.1.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время в повышенном размере, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.8 Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.1.9 Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.10. 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 всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

5.1.11. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной

продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда":

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

5.1.12. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

- при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственную или частную образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908;

- при переходе педагогических работников из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в другую;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР,	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

ДЮКФП	
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.1.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
 - работы на выборной должности;
 - исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, - предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
- 5.12. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (не независимо от срока их получения);
- победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства проводимых на уровне Российской Федерации и Волгоградской области, а также педагоги, премиями Президента Российской Федерации или Главы Администрации (Губернатора) Волгоградской области (гранты) (в межаттестационный период). Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, по итогам проведения экспертизы портфолио результативности педагогической деятельности, являющимся подтверждением выполнения требований, изложенных в пунктах 30,31 Порядка аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209.

5.1.14. Молодым специалистам, производить выплаты в соответствии с Постановлением Волгоградского Городского совета народных депутатов от 29.06.2005 года № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов».

. Стороны рекомендуют работодателям:

5.1.16 Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.1.17.. Признать время приостановки работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине работодателя и оплачивать его в размере 2/3 средней заработной платы.

5.1.18. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.1.19. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации.

5.1.20. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.1.21. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размере и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.22. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами) (аванс - 20 числа текущего месяца, заработная плата за прошедший месяц - 5 числа следующего месяца). Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

5.1.23. Взимать безналичным путем и без задержек перечислять профсоюзные взносы на счет территориальной районной организации профсоюза работников образования и науки.

5.1.24. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.1.25. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями образовательных организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

- 5.1.26. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.
- 5.1.27. Производить доплату по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда уполномоченному по социальному страхованию образовательного учреждения до 10 % .
- 5.1.28. При сложившейся экономии фонда заработной платы в учреждениях образования направлять средства на премирование работников по итогам квартала, полугодия, года.
- 5.1.29. Премировать работников образования в связи с юбилейными датами: женщинам (50 – 55 – 60 лет), мужчинам (50 – 60 – 65 лет) в соответствии с разработанным Положением по району в пределах фонда оплаты труда.
- 5.1.30. Выделять средства на оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга).
- 5.1.31 Проявлять заботу о неработающих пенсионерах – ветеранах педагогического труда, выделять из внебюджетных источников материальную помощь, продуктовые наборы, приглашения на культурные мероприятия в организацию.
- 5.1.32. Предусматривать в коллективных договорах ряд социальных льгот для работающих: в том числе материальную помощь, приобретение подарков, выдачу премий и иную помощь многодетным семьям, одиноким матерям, неработающим пенсионерам, малообеспеченным работникам в пределах фонда оплаты труда или при наличии внебюджетных средств.
- 5.1.33. Разрешать при производственной возможности женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, по их просьбе, использовать ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время.
- 5.1.34. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть проведены во внерабочее время.
- 5.1.35. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

5.2. Профсоюз:

- 5.2.1. Обеспечивает общественный контроль правильности и своевременности выплаты работникам учреждений образования заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.
- 5.2.2. Обеспечивает защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений и в области коллективных прав и интересов всех работников организаций, присоединившихся к Соглашению.
- 5.2.4. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добивается ее выплаты через комиссии по трудовым спорам, суды, прокуратуру.
- 5.2.6. Предоставляет бесплатную консультацию и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства.

- 5.2.7. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза, на культмассовую работу, организацию досуга, развитие физкультуры и спорта в трудовых коллективах, организацию летнего отдыха и оздоровление детей, новогодних мероприятий для детей.
- 5.2.9. Контролирует в пределах своей компетенции соблюдение Трудового кодекса РФ, и других нормативных и законодательных актов.
- 5.2.10. Оказывает консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов по вопросам нормирования труда и заработной платы.
- 5.2.11. Выделяет средства учреждениям образования на организацию отдыха и досуга работников, развитие физкультуры и спорта, поощрение профактива.
- 5.2.12. Выдает возвратную материальную помощь и оказывает материальную помощь членам профсоюза (приложение № 2).
- 5.2.13. Участвует в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.
- 5.2.14. Принимает решение о награждении профсоюзного актива (приложение № 3).

VI. Обязанности сторон в области создания благоприятных условий труда, охраны жизни, здоровья и обеспечения техники безопасности, организации отдыха и санаторно-курортного лечения.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.1. Управление обязуется:

- 6.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.
- 6.1.2. Принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в образовательных организациях в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 6.1.3. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.
- 6.1.4. Производить учет и анализ всех случаев производственного травматизма, разработать рекомендации и мероприятия по снижению травматизма. Результаты анализа производственного травматизма доводить до всех сотрудников образовательных учреждений.
- 6.1.5. Рассматривать на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом вопросы заключения и выполнения Соглашения по охране труда, охраны жизни и здоровья работников образовательных учреждений, регулярно информировать коллектив о мерах, предпринимаемых в этой области.
- 6.1.6. Осуществлять контроль за деятельностью образовательных учреждений по:
 - соблюдению законодательных актов о труде;

- выполнению санитарно - гигиенических требований, профилактике заболеваемости, травматизма и других несчастных случаев;
 - исполнению предписаний государственной инспекции труда, санитарного, пожарного и других органов государственного надзора, общественного контроля;
 - реализацией соглашений между администрацией и профсоюзным комитетом по охране труда;
 - представлению установленных льгот лицам, работающим во вредных условиях труда, обеспечению спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - своевременному инструктажу работающих;
 - обучение работников образовательных учреждений по охране труда.
- 6.1.7. Оказывать постоянную методическую и практическую помощь образовательным организациям в проведении специальной оценке условий труда, по организации обучения специалистов по охране труда, по обеспечению учреждений нормативной документацией по охране труда, об экологической обстановке в местах расположения этих учреждений, о принимаемых мерах по улучшению этой обстановки.
- 6.1.8. Уполномоченному (доверенное) лицу по охране труда от профессионального союза или трудового коллектива при возможности производить доплату до 10 % в пределах фонда оплаты труда.
- 6.1.9. Принимать участие в проведении городских, районных семинарах, смотров-конкурсов на лучшую организацию по безопасным условиям и охране труда, лучшую организацию работы кабинета охраны труда, лучшего уполномоченного (доверенного) лица по охране труда и т.д.
- 6.1.10. Обеспечивать выполнение Закона «Об охране труда на территории Волгоградской области» по созданию безопасных условий труда, сохранению жизни и здоровья работников.
- 6.1.11. Обеспечивать условия для осуществления государственного и общественного контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением раздела «Охрана труда» в коллективных договорах и соглашениях.
- 6.1.12. Организуют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".
- 6.1.13. Создают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации службы охраны труда, (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 г. № 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".
- 6.1.14. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) из ФСС РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- 6.1.15. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц от профсоюза, членов комитета (комиссий) по охране труда, обеспечивать необходимыми нормативными актами и технической документацией. Обеспечить участие уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза в семинарах, совещаниях, конкурсах и других мероприятиях, с сохранением средней заработной платы.
- 6.1.16. Немедленно извещать о несчастных случаях на производстве, организовывать и обеспечивать расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.
- 6.1.17. Организовывать ведение документации предусмотренной номенклатурой дел по охране труда для образовательных организаций.
- 6.1.18. Ежегодно заключать совместно с профсоюзным комитетом Соглашения по охране труда. По полугодиям подводить итоги выполнения с оформлением актов.
- 6.1.19. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.
- Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.
- 6.1.20. Представлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда соответствующие льготы и выплачивать компенсации.
- 6.1.21. Проводить своевременно и качественно вводный, первичный и на рабочем месте, повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.
- 6.1.22. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, расследовании несчастных случаев на производстве.
- 6.1.23. Обеспечивают за счет средств образовательной организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.2. Профсоюз обязуется:

- 6.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 6.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, Соглашениями по охране труда образовательной организации.
- 6.2.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.
- 6.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

- 6.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
- 6.2.6. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза".
- 6.2.7. Обеспечивает членов профсоюза льготными профсоюзными санаторно-курортными путевками.
- 6.2.8. Производит выплаты компенсации стоимости путевок для санаторно-курортного лечения (оздоровления, компенсации стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения) членам профсоюза (прил. № 4).
- 6.2.9. Создает районную комиссию по рассмотрению вопросов охраны жизни, здоровья и труда в образовательном учреждении, по разбору жалоб и обращений сотрудников.

VII. Гарантии прав членов Профсоюза и профсоюзных органов.

- 7.1. Управление и Профсоюз согласились с тем, что органы, осуществляющие управление в сфере образования, работодатели и их полномочные представители обязаны:
 - 7.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, Генеральным Соглашением, отраслевым, региональным, территориальными соглашениями и коллективными договорами.
 - 7.1.2. Создавать условия для уставной деятельности профсоюзных органов и первичных профсоюзных организаций, входящих в состав территориальной организации Профсоюза (предоставлять помещения для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации Профсоюза, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте).
 - 7.1.3. Не препятствовать, представителям профсоюзных органов посещать организации где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
 - 7.1.4. Сохранять систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, признавать право работников вносить профсоюзные взносы в безналичной форме с их письменного согласия на основании действующего Соглашения или коллективного договора.
 - 7.1.6. Соблюдать гарантии членов профсоюза, председателей профсоюзных организаций и их заместителям, предусмотренные трудовым кодексом РФ (ст.373, 376, 377).
 - 7.1.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:
 - 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

организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- члены выборных профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективном договоре.

- 7.1.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 7.1.9. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 7.1.10. Договорились, что в течение действия Соглашения рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дает мотивированное объяснение в срок, установленный законодательством.
- 7.1.11. Ежемесячно (бесплатно) перечислять профсоюзные взносы членов профсоюза с расчетного счета организации на расчетный счет территориальной профсоюзной организации в размере 1 % установленного данным Соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 7.1.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы (Приложение № 5).
- 7.1.13. Проводить согласование локальных актов требующих соглашения с профсоюзной организацией, соблюдать процедуру согласования (Приложение № 6).
- 7.1.14. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

7. 2. Обязательства Профсоюза.

7.2. Профсоюз и его первичные профсоюзные организации обязуются:

- 7.2.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, эффективной работе образовательных учреждений.
- 7.2.2. Продолжать работу по решению проблем своевременной выплаты заработной платы и денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции, по оплате жилья и

коммунальных услуг работников отрасли на селе. Вносить предложения о принятии нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам, улучшающим положение работников.

- 7.2.3. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов, вопросов занятости и пенсионного права.
- 7.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах трудовых отношений, предоставления льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.
- 7.2.5. Разрабатывать методические рекомендации по заключению территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.
- 7.2.6. Продолжить подписку на профсоюзные издания газету «Мой профсоюз» для первичных профсоюзных организаций.
- 7.2.7. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников учреждений образования.
- 7.2.8. Участвовать в подготовке и проведении, а так же выделять частично профсоюзные средства на проведение профессиональных смотров-конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Школа года», «Детский сад года» и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов Профсоюза, работающих в отрасли.
- 7.2.9. Оказывать материальную помощь и выдавать возвратную материальную помощь из профсоюзного бюджета и Фонда социальной защиты членам Профсоюза в чрезвычайных обстоятельствах.
- 7.2.10. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов Профсоюза, санаторно-курортного лечения и оздоровления членов Профсоюзов.
- 7.2.11. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членам Профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.
- 7.2.12. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, обращаться в законодательные и исполнительные органы власти, взаимодействовать с их депутатами в разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

VIII. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения.

Стороны договорились:

- 8.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а так же сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.
- 8.2. Управление и территориальная организация профсоюза работников образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения всех образовательных организаций района и профсоюзных органов.
- 8.3. Руководители образовательных организаций и председатели первичной профсоюзной организации в целях присоединения к данному Соглашению подписывают Протокол присоединения.

8.4. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются сторонами не реже одного раза в год на совместном заседании Управления и Профсоюза и доводятся до сведения всех образовательных организаций района.

9.5. Каждая из сторон Соглашения:

8.5.1. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств принятых Соглашением.

8.5.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

8.5.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

Соглашение заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового.

Соглашение подписано 14 февраля 2014 года.

Начальник Дзержинского
территориального Управления
департамента по образованию
администрации г. Волгограда
_____ И.П. Лабунько

14 февраля 2014 г.

Председатель территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки Дзержинского
района г. Волгограда
_____ Т.Н. Губанова

14 февраля 2014 г

О предоставлении дополнительного отпуска.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Руководитель образовательной организации;
2. Заместитель руководителя образовательной организации;
3. Заведующая хозяйством;
4. Водитель;

Количество дней дополнительного отпуска определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, с обязательным внесением данного условия в коллективный договор образовательной организации.

Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем образовательной организации, по согласованию первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы и степени переработки в случаях производственной необходимости сверх нормального рабочего времени и присоединяется к основному отпуску.

Утверждено:
Президиумом территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки Дзержинского района
г. Волгограда
Протокол № 47 от 14 января 2014 г

Положение о материальной помощи.

1. Материальная помощь выдается членам профсоюза учреждений образования, которые являются членами профсоюза не менее 1 года и не имеющим задолженности по членским взносам.

2. Выдача материальной помощи производится по следующим документам:

- личное заявление члена профсоюза;
- решение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (выписка из протокола заседания профкома);
- подтверждающих документов (по необходимости);

3. Материальная помощь выдается в следующих случаях:

- с длительной и продолжительной болезнью члена профсоюза;
- с длительной и продолжительной болезнью члена семьи;
- с дорогостоящей операцией или лечением;
- с пожаром, кражей, и другими чрезвычайными ситуациями;
- тяжелым материальным положением;
- в связи со смертью близких родственников.

4. Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае индивидуально по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Утверждено:

Президиумом территориальной
организации профсоюза
работников образования и науки
Дзержинского района Волгограда

Протокол № 47 от 14 января 2014 г.

**Положение о Почетной грамоте и Благодарственном письме
территориальной организации профсоюза работников образования и науки
Дзержинского района г. Волгограда.**

1. Настоящее положение вводится в целях активизации, заинтересованности и мотивации членов профсоюза и членов профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций района.
2. Положение распространяется на председателей профкомов, членов профсоюзных комитетов, активных членов профсоюза, педагогов – ветеранов.
3. Награждению Почетной грамотой и Благодарственным письмом подлежат лица:
 - являющиеся членами профсоюза не менее года;
 - к юбилейным датам активных членов профсоюза, председателей первичных профсоюзных организаций, руководителей образовательных учреждений;
 - к юбилею образовательного учреждения;
 - участникам и победителям конкурсов (профессиональных, профсоюзных) районных, городских, областных, всероссийских.
4. Решение о награждении принимает Президиум ТРОП работников образования и науки Дзержинского района на основании предоставленных документов (ходатайство, представление, выписка из заседания профсоюзного комитета).
5. Награжденному Почетной грамотой территориальной организации профсоюза работников образования и науки Дзержинского района Волгограда вручается денежная премия в размере от 500 до 1000 рублей в зависимости от степени участия в работе выборных органов первичной, территориальной организации Профсоюза, областного комитета Профсоюза.
6. Награжденному Благодарственным письмом территориальной организации профсоюза работников образования и науки Дзержинского района Волгограда вручается денежная премия в размере от 100 до 500 рублей в зависимости от степени участия в работе выборных органов первичной, территориальной организации Профсоюза, областного комитета Профсоюза.

Приложение № 4

Утверждено:

Президиумом территориальной
организации профсоюза
работников образования и
науки Дзержинского района
Волгограда

Протокол № 47 от 14 января 2014 г

Положение о предоставлении компенсации стоимости путевок для санаторно-курортного лечения (оздоровления) членам профсоюза.

I. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в целях улучшения ситуации с санаторно-курортным лечением (оздоровлением) членов профсоюза работников образовательных учреждений Дзержинского района г. Волгограда. Положение действует до 31 декабря 2014 года.

II. Условия предоставления компенсации стоимости санаторно-курортной путевки.

Компенсация стоимости путевок для санаторно-курортного лечения предоставляется членам профсоюза, которые состоят на учете в территориальной организации профсоюза работников образования и науки Дзержинского района Волгограда без задолженности по перечислениям членских профсоюзных взносов.

III. Компенсация стоимости путевок для санаторно-курортного лечения.

Компенсация стоимости путевок для санаторно-курортного лечения предоставляется членам профсоюза в размере 5000 рублей, один раз в три года.

Отбор кандидатов на предоставление компенсации стоимости путевок для санаторно-курортного лечения предоставляется членам профсоюза:

- время работы в образовательном учреждении района не менее 5 лет;
- членство в профсоюзе не менее 10 лет;
- активность в профсоюзе;
- срок пребывания в санатории не менее 14 дней.

Для получения компенсации стоимости путевок для санаторно-курортного лечения, выделяемая из областного бюджета по квоте необходимо предоставить следующие документы :

- личное заявление члена профсоюза о предоставлении компенсации стоимости путевки на имя председателя областной профсоюзной организации;
- ходатайства первичной профсоюзной организации Профсоюза;
- документы о нахождении в санатории (отрывной талон или справку из санатория, квитанцию об оплате).

IV. Компенсация стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения.

Компенсация стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения предоставляется членам профсоюза в размере до 2000 рублей, один раз в три года.

Отбор кандидатов на предоставление компенсации стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения предоставляется членам профсоюза имеющим:

- время работы в образовательном учреждении района не менее 5 лет;
- членство в профсоюзе не менее 10 лет;
- активность в профсоюзе;
- срок пребывания в санатории не менее 14 дней.

Для получения компенсации стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения, выделяемая из средств ТРОП по квоте необходимо предоставить следующие документы:

- профсоюзный билет;
- личное заявление члена профсоюза о предоставлении компенсации стоимости проезда к месту лечения на имя председателя ТРОП;
- ходатайства первичной профсоюзной организации Профсоюза;
- документы о нахождении в санатории (отрывной талон или справку из санатория, квитанцию об оплате).
- проездной билет до места лечения и обратно (или ксерокопию). Сумма компенсации на проезд к месту лечения зависит от стоимости проезда, но не более 2000 рублей.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ

при решении которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации учитывается мотивированное мнение или согласие профсоюзного (выборного) органа:

1. Ввод и отмена режима не полного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ)
2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 п 2, п.3, и п.5 ТК РФ);
3. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
4. Режим рабочего времени (ст. 101 ТК РФ);
5. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК);
7. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
8. Установление системы оплаты и стимулирование труда (ст. 135, 144 ТК РФ);
9. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
10. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
11. Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
12. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
13. Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ)
14. Определение степени вины пострадавшего (ст. 229 ТК РФ);
15. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
16. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
17. Установление различных систем премирования, (ст. 144 ТК РФ)
18. Установление размеров повышенной заработной платы работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
19. Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
20. Введение замены и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)
21. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
22. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
23. Перерывы в работе для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
24. Участие в аттестации работников и рабочих мест (ст. 82 ТК РФ).

Начальник Дзержинского
территориального Управления
департамента по образованию
администрации г. Волгограда
_____ И.П. Лабунько

14 февраля 2014 г.

Председатель территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки Дзержинского
района г. Волгограда
_____ Т.Н. Губанова

14 февраля 2014 г

Локальные акты, требующие согласования с профсоюзным комитетом:

1. Коллективный договор (ст. 40, 43, 44, 51 ТК РФ);
2. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
3. График отпусков (ст. 123 ТК РФ);
4. Положение об оплате труда работников;
5. Соглашение по охране труда;
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеры;
8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
9. Список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
10. Положение о порядке и условия предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска за непрерывную преподавательскую работу;
11. Положение о премировании работников (ст. 144 ТК РФ);
12. Положение по охране труда, касающиеся работников;
13. Инструкции по охране труда, касающиеся работников;
14. Программа вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;
15. Положение комиссии по трудовым спорам;
16. Трудовые договора.
17. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101, 119 ТК РФ);
18. Утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
19. Др. локальные нормативные акты, предусмотренные трудовым законодательством.

Процедура согласования локальных актов и получения мотивированного мнения профсоюзного комитета:

1. Обращение работодателя в профсоюзную организацию с проектом локального акта или приказ с обоснованием.
2. Получив проект локального акта или приказ с обоснованием, выборный профсоюзный орган (председатель), должен его обязательно зарегистрировать. С этой целью в профкоме должен быть заведен журнал, в котором фиксируется название поступившего документа, а также дата и время его поступления.

Профсоюзной организации в эти 5 дней предстоит:

1. рассмотреть проект локального акта и обосновать его;
2. обсудить полученные документы;
3. выработать мотивированное мнение;
4. подготовить мотивированное мнение и оформить протоколом профкома;
5. профком может вносить свои обоснованные предложения по проекту локального акта;
6. если администрация не согласна с точкой зрения профкома, в этом случае, в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения проводит с выборным профсоюзным органом дополнительные консультации с целью вынесения взаимоприемлемого решения. Обязанность их проведения возложена на работодателя (ст. 372 ТК РФ);
7. если не найдено компромиссное решение составляется протокол по вопросам разногласия;
8. после этого работодатель вправе принять локальный акт;
9. выборный профсоюзный орган может обжаловать через Гострудинспекцию или суд или начать процедуру коллективного трудового спора (гл. 61 ТК РФ);
10. в течение месяца Гострудинспекция принимает решение.

Локальные акты, принятые без согласования с профсоюзной организацией не действительны (ст. 372 ТК РФ)

Начальник Дзержинского
территориального Управления
департамента по образованию
администрации г. Волгограда

_____ И.П. Лабунько

14 февраля 2014 г.

Председатель территориальной
организации профсоюза работников
образования и науки Дзержинского
района г. Волгограда

_____ Т.Н. Губанова

14 февраля 2014 г.