

СОГЛАШЕНИЕ

*между администрацией Борисоглебского городского округа
Воронежской области и Борисоглебской городской организацией
Воронежской области профессионального союза
работников народного образования и науки РФ
на 2014 – 2017 годы*

**Администрация Борисоглебского
городского округа Воронежской
области
397160, г. Борисоглебск
Воронежской области
ул. Свободы, 207
тел. 6-14-84**

**Борисоглебская городская
организация Воронежской области
профессионального союза работников
народного образования науки РФ
397160, г. Борисоглебск
Воронежской области
ул. Советская, 29
тел. 6-20-35**

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Борисоглебского городского округа Воронежской области и Борисоглебской городской организацией Воронежской области профессионального союза работников народного образования и науки РФ **на 2014 – 2017 годы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий.

Настоящее Соглашение основывается на действующем законодательстве Российской Федерации.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Администрация Борисоглебского городского округа Воронежской области (далее – администрация Борисоглебского городского округа) – от имени работодателей и их представителей;

Борисоглебская городская организация Воронежской области профессионального союза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз) – от имени работников.

1.3. Соглашение распространяется на работников образовательных организаций и работодателей, подведомственных администрации Борисоглебского городского округа являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации образовательной организации на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% от заработной платы на основании личного заявления (ч. 4 ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профсоюз не несёт ответственности за нарушения работодателями прав работников – не членов Профсоюза, не уполномочивших орган первичной профсоюзной организации образовательной организации на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счёт профсоюзной организации.

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

1.5. В Соглашение могут вноситься изменения и дополнения по взаимной договоренности.

Каждое предложение должно быть рассмотрено другими сторонами в 10-дневный срок и дан мотивированный ответ. При всяком пересмотре Соглашения условия труда не могут быть ухудшены.

1.6. Непосредственно в муниципальных образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

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

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

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.10. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до администраций образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

1.11. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения.

II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников **администрация Борисоглебского городского округа и Профсоюз договорились:**

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация Борисоглебского городского округа:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с Бюджетным кодексом РФ (в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными бюджетом Борисоглебского городского округа Воронежской области).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей городского комитета профсоюза работников образования в работе аттестационной комиссии (подкомиссии) для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

2.2.4. Заблаговременно информирует горком профсоюза работников образования о проектах нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.5. Включает представителей горкома профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, других документов, относящихся к сфере трудовых и социальных отношений в системе образования.

Учитывает мнение Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. В соответствии со ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.8. Рекомендует образовательным организациям:

- применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников;
- принимать локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав и условий труда работников образования по согласованию с профсоюзным комитетом;
- обеспечивать учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по изменению типа существующей образовательной организации;
- включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций; участие представителей Профсоюза в составе аттестационных комиссий по проведению аттестации педагогических работников.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах:

- применения трудового законодательства;
- принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров;
- разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными организациями

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Представлять друг другу информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

3.1.3. Совершенствовать систему взаимодействия, консультаций (переговоров) и информационного обмена по вопросам формирования и реализации социально-экономической политики в отрасли, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

3.1.4. Содействовать заключению коллективных договоров и соглашений на территории округа, их уведомительной регистрации в органах по труду.

3.1.5. При заключении коллективных договоров в организациях не допускать снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в отраслевом соглашении.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.7. Содействовать созданию профсоюзных организаций в учреждениях и организациях.

3.2. Администрация Борисоглебского городского округа принимает меры по недопущению отключения водо-, газо-, тепло-энергоснабжения муниципальных образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих средств.

3.3. Администрация Борисоглебского городского округа и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным организациям из бюджетов различных уровней и принимают меры по её ликвидации.

3.4. Администрация Борисоглебского городского округа способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательных организации в целом.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым или территориальным Соглашениями, коллективным договором образовательной организации.

4.1.2. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

4.1.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

4.2.1. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.2.2. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классе. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.2.3. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

4.2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 72 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.4. При уточнении нагрузки на новый учебный год, установления компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением, учитывается мнение профсоюзного органа (ст. 372, 144 ТК РФ).

4.5. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях.

4.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.7. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанным с ликвидацией или репрофилированием образовательной организации, работодатель не менее чем за три месяца уведомляет соответствующий профсоюзный орган.

4.8. Стороны договорились не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

V. Оплата и нормы труда

5.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

5.1.1. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях 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 организации (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 осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип демократичности).

5.1.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- 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 наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

5.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 РФ 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% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 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 организации и трудовым договором.

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2. Рекомендовать организациям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных".

5.3. В целях повышения социального статуса молодых специалистов образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям в Положении об оплате труда устанавливать в течение 5 лет коэффициенты к оплате за фактическую нагрузку учителя в следующих размерах:

| Категории молодых специалистов | Коэффициент |
|---|-------------|
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах и посёлках городского типа | 0,20 |
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в городах и посёлках городского типа | 0,25 |
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, расположенные в сельских населённых пунктах | 0,25 |
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в государственные организаций образования, расположенные в сельских населённых пунктах | 0,30 |

5.4. Стороны рекомендуют работодателям:

5.4.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп) и объём нагрузки;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.4.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачиваются:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;

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

5.4.3. Учителям 1- 4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

5.4.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой - не позднее, чем за два месяца.

5.4.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.4.6. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, или в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении тяжёлых работ, с вредными или опасными условиями труда, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, в ночное время) по соглашению сторон производятся соответствующие доплаты, но не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

5.4.7. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производить выплату компенсационного характера за расширение зоны обслуживания в пределах оплаты труда организаций.

5.5. Стороны рекомендуют работодателям:

5.5.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера организациями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закреплять в коллективных договорах, соглашениях, в положении об оплате труда.

5.5.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда производить в течение года доплату, включая ее в коллективные договоры, педагогическим работникам-победителям профессиональных конкурсов «Педагог года», «Сердце отдаю детям» и др.

5.5.3. Своевременно и в полном объеме перечислять за застрахованных лиц страховые взносы в Пенсионный Фонд (Федеральный закон от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации, ст. 14).

5.5.4. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производить выплату компенсационного характера за расширение зоны обслуживания в пределах оплаты труда организаций.

Размер компенсационных выплат закреплять в коллективном договоре образовательной организации и в Положении об оплате труда.

5.6. Стороны принимают необходимые меры:

5.6.1. По недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.6.2. По обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

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

5.7.1. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.8. Стороны договорились не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

5.9. Стороны признают, что :

5.9.1. Не допускается 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.

5.9.2. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

5.9.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке установленном статьей 372 ТК РФ.

5.9.4. Заработная плата в образовательных организациях выплачивается в установленные в организации сроки, как правило, 2 и 16 числа каждого месяца.

5.9.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

5.9.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя (в т.ч. по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и др. основаниям);
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.10. Администрация Борисоглебского городского округа и Профсоюз принимают необходимые меры:

5.10.1. Для обеспечения своевременной выплаты в образовательной организации заработной платы.

5.10.2. По включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы - аванса и окончательного расчета, как того требует ст.136 Трудового кодекса, закрепление материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса, и за задержку выплаты заработной платы в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со ст.236 Трудового кодекса.

5.10.3. По обеспечению перечислений членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза на счет городской организации профсоюза безналичным путем и бесплатно.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. 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) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и 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".

6.1.3. 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, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, олимпиады, работы в городских лагерях, дежурств, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года 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 непредоставление 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, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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 целесообразно закреплять в коллективном договоре преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

6.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, 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 организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.3. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 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" (с последующими изменениями и дополнениями).

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

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.5. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о порядке и условиях предоставления дополнительного отпуска (Приложение № 1).

VII. Охрана труда

7.1. Администрация Борисоглебского городского округа и Профсоюз договорились:

7.1.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях.

7.1.2. Рекомендовать образовательным организациям выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями

законодательства об охране труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, использование которых отражается в коллективных договорах и соглашениях.

7.1.3. Систематически обучать и осуществлять проверку знаний требований охраны труда руководителей образовательных организаций, профсоюзный актив и уполномоченных по охране труда.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, организует и проводит семинары, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.2.2. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

7.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкомов.

7.3. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4. Стороны рекомендуют работодателям:

7.4.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников муниципальных образовательных организаций по охране труда на начало учебного года.

7.4.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств выделяемых на противопожарную профилактику (ФЗ № 181 от 17.07.1989г., ст.19).

7.4.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками муниципальной образовательной организации на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ. К органам государственного надзора и контроля относятся: Государственная инспекция труда в Воронежской области, Государственный санитарно-эпидемиологический надзор, энергонadzор, Госгортехнадзор, Госпожарнадзор).

7.4.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.4.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.4.6. Создавать в муниципальной образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома данной образовательной организации.

7.4.7. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров(обследований) (ст. 212,213,219 ТК РФ).

7.4.8. Руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, включать в коллективные договоры организаций положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в образовательной организации в форме установления выплат стимулирующего характера.

7.4.9. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении

изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями (Перечни работ, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 и Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 644), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Администрация Борисоглебского городского округа:

8.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных образовательных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.2. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Городская организация Профсоюза представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы образовательной организации, ликвидации образовательной организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней в образовательной организации.

8.4.3. Содействовать проведению городских конкурсов профессионального мастерства среди преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны согласились:

9.1.1. Образовательные организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзными комитетами Положения о порядке формирования и использования фонда доплат и надбавок, внебюджетных средств, а также экономии фонда оплаты труда.

9.1.2. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, одинокой матери(отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

9.1.3. Одному из родителей предоставляется ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми – инвалидами до достижения ими 18 лет (за счет средств социального страхования).

9.1.4. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов".

9.1.5. Направлять педагогических и руководящих работников образовательных организаций на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

9.2.1. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

- предоставлять право председателю профсоюзного комитета использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;
- предоставлять в каникулярное время 3-5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска председателям профсоюзных организаций в соответствии с коллективными договорами организаций;
- предусматривать в коллективных договорах организаций:
 - а) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;
 - б) сохранение результатов аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую;
 - в) сохранение до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию;
 - г) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

| <i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i> | <i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1</i> |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Старший методист | Методист |
| Методист | Старший методист |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| 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 трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств) |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |

9.2.2. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категорий по ходатайству профсоюза сохранять доплату за имеющуюся квалификационную категорию:

- до двух месяцев работникам, находящимся в процессе процедуры аттестации;
- на один год, в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с ч.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- пребывание за границей;
- длительное лечение;
- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту и др.

Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории

После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

9.3. Профсоюз:

9.3.1. По ходатайству профсоюзных комитетов муниципальных образовательных организаций входит с представлениями в администрацию городского округа по вопросам оказания материальной помощи наименее социально-защищенным работникам, ветеранам образования.

9.3.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты их труда и другим вопросам применения Трудового кодекса РФ.

9.3.3. Осуществляет контроль за своевременным обеспечением заработной платы работников образования, выполнением администрацией всех уровней действующего Соглашения.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных профсоюзных организаций 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, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. 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 образовательных организациях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу образовательной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Признавать право профсоюзного комитета осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.2.4. Принимать решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.2.5. 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 образовательной организации на расчетный счет городской профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы работника. Перечисление средств производится безналичным способом, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.7. Членов профсоюзного комитета включать в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

10.3.1. 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 образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации, 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.

10.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителями профсоюзных органов и их заместителями, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации 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.

10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных 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 образовательных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых городской организацией Профсоюза.

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

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

10.5. Стороны согласились:

10.5.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.5.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации 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.

10.5.3. Работникам муниципальных образовательных организаций при выходе на пенсию выплачивается материальная помощь в сумме минимального размера оплаты труда за каждые 10 лет работы в образовательных организациях Борисоглебского городского округа, при наличии соответственно профсоюзного стажа.

10.6. Администрация Борисоглебского городского округа:

10.6.1. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10.6.2. Создает условия для представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и коллективных договоров.

10.6.3. Содействует деятельности Борисоглебской городской организации Воронежской области профсоюза работников народного образования и науки РФ – предоставляет в бесплатное пользование помещение с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, транспортными средствами и телефонную связь.

10.6.4. Предоставляет городскому комитету Профсоюза безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6.5. Предоставляет горкому Профсоюза (путём включения его в перечень организаций, определённых для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

10.6.6. Гарантирует участие представителей горкома Профсоюза в работе аттестационных комиссий всех уровней.

10.6.7. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.6.8. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

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

XI. Контроль за выполнением Соглашения, ответственность сторон

11. Стороны договорились что:

11.1. Стороны совершенствуют механизм социального партнерства, содействуют заключению коллективных договоров в образовательных организациях и один раз в год на заседаниях трехсторонней комиссии рассматривают итоги этой работы.

11.2. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. Настоящее Соглашение действует в течение трех лет со дня подписания .

11.4. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.5. Приложение № 1 является составной частью Отраслевого соглашения на 2014 - 2017 годы.

**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ
БОРИСОГЛЕБСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ БОРИСОГЛЕБСКОЙ
ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

_____ **А.Н.КАБАРГИН**

_____ **О.В. АНАНЬЕВА**

« » **МАРТА 2014г.**

« » **МАРТА 2014г.**