

Соглашение
между администрацией городского округа «Вуктыл», Управлением
образования администрации городского округа «Вуктыл» и
Вуктыльской районной организацией Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
на 2020-2022 годы

Администрация городского округа «Вуктыл», Управление образования администрации городского округа «Вуктыл» и Вуктыльская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемые в дальнейшем - Стороны, в целях создания необходимых условий для обеспечения социальной и правовой защиты работников отрасли образования договорились о согласованных позициях по основным вопросам обеспечения занятости работников, оплате их труда и социальных гарантиях, предотвращению трудовых конфликтов подписали настоящее Соглашение на 2020 – 2022 годы.

1. Общие положения

1. Настоящее трехстороннее Соглашение между администрацией городского округа «Вуктыл», Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл» и Вуктыльской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства просвещения Российской Федерации», Региональным отраслевым соглашением и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми и направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных учреждений, а также на защиту трудовых и связанных с ними социально трудовых отношений работников образовательных учреждений, членов Вуктыльской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования, состоящих в Профсоюзе работников народного образования и науки Российской Федерации и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

1.1. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, индивидуальных договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в учреждениях образования, в которых имеются первичные профсоюзные организации, входящие структурно в состав Вуктыльской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Администрация городского округа «Вуктыл» (далее - Администрация) – от имени органа местного самоуправления.
- Управление образования администрации городского округа «Вуктыл» (далее - Управление) - от имени работодателей — муниципальных учреждений образования, в отношении которых Управление образования администрации городского округа «Вуктыл» исполняет функции и полномочия учредителя;
- Вуктыльская районная организация профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз) - от имени работников;

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных учреждений, первичные организации которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ, и на работников, ежемесячно

перечисляющих на счета профсоюзных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, определенном Уставом Профсоюза.

1.4. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, его первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с Уставом отраслевого Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, надбавок и доплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, жилищно-бытового устройства и социальной защищенности.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

а) создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

б) участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнении, проведение взаимных консультаций, представление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза;

в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения с работниками – членами Профсоюза, принимаются Администрацией и Учреждением с учетом мнения Профсоюза, в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

г) обеспечивать Профсоюз копиями принятых Администрацией и Управлением образования нормативных документов, касающихся учреждений образования.

1.6. Обеспечение постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения осуществляет Профсоюз.

1.7. В течение срока действия Соглашения, стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

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

1.8. Стороны договорились оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям работникам образования и вносить свои предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

1.9. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения либо заключить новое Соглашение на следующий срок.

2. Трудовые отношения.

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

2.1. Трудовые отношения регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, общероссийскими и республиканскими отраслевыми соглашениями, настоящим Соглашением, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника.

2.2. В индивидуальном трудовом договоре должны быть перечислены трудовые функции работника, доплаты и надбавки, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

2.3. Положения о выплатах надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера в образовательных учреждениях принимаются исключительно по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации. Полномочия представителя

Профсоюзы должны быть подтверждены протоколом первичной профсоюзной организации.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3. Стороны согласились совместно рассматривать следующие вопросы:

- а) принятие в рамках законов Российской Федерации руководителями органов местного самоуправления мер по обеспечению стабильного финансирования учреждений образования, соблюдения Трудового кодекса Российской Федерации, гарантий и льгот работникам;
- б) развитие системы самоуправления через профсоюзные организации, их выборные органы в образовательных учреждениях.

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Заработная плата работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры.

Ежегодная тарификация работников образовательных учреждений проводится при участии соответствующих выборных профсоюзных органов.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

4.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

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

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не

ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

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

4.4. За работу в ночное время (с 22.00. до 6.00 часов следующего дня) устанавливается доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

4.5. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.6. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющегося работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.7. Конкретные (в том числе и более выгодные для работника) размеры доплат за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), фиксируются в коллективном договоре, трудовом договоре с указанием источника финансирования.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

4.8.1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты 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 или до 24 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 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.9. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника без нахождения на рабочем месте (при отсутствии мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения, согласованного с коллегиальным органом первичной профсоюзной организации).

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

4.10. Оплата труда в период карантина, активированных дней в связи с сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объеме. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

4.11. Образовательные учреждения выдают всем работникам расчетные листки с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

4.12. Стороны согласились, что образовательные учреждения разрабатывают, принимают по согласованию с профсоюзным комитетом направление, размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

4.13. В исключительных случаях по заявлению работника и представлению администрации и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам, на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:

- длительная временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, и уходу за ребенком по выходу на работу;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года.

4.14. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного

образования), оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

4.15. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Молодым специалистам:

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и посёлков городского типа – 25%;

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населённых пунктах – 30%;

4.16. Молодыми специалистами для назначения доплат являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования ГО «Вуктыл» по профилю полученного образования.

4.17. На работников образовательных учреждений распространяются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии с решением Совета ГО «Вуктыл».

4.18. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату не реже, чем два раза в месяц.

4.19. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику отпускные – не позже, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.20. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Решению Совета ГО «Вуктыл». В случае, если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию работника) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался.

5. Режим труда и отдыха.

5.1. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от наименования должности (специальности) педагогического работника, а также особенностей его труда продолжительность рабочего времени педагогического работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) может быть менее 36 часов в неделю и устанавливается постановлениями Правительства РФ и коллективным договором.

Для других работников отрасли продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения Российской Федерации.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до 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.

5.5. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, полученной работником по медицинским показаниям, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика.

5.6. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7. 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.

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.10. Работникам образования - женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления.

5.11. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ. Нерабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января; 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая; 12 июня; 4 ноября (ст. 112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать работников к исполнению своих должностных обязанностей в пределах времени, соответствующего учебной нагрузке до начала каникул, с сохранением заработной платы по тарификации. Время каникул, не совпадающее с отпуском, может предоставляться педагогическим работникам для повышения профессионального и методического мастерства (при наличии данного условия в коллективном договоре).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации данного образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. С согласия работника допускается разделение отпуска.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с соблюдением требований Трудового кодекса РФ.

5.15. Работникам образовательных учреждений предоставляются ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуска согласно действующему законодательству.

Разделение отпуска допускается только с согласия работника. Работодатель вправе с письменного согласия работника отозвать его из отпуска. Отзыв из отпуска оформляется приказом по учреждению, оставшиеся неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в любое удобное для него время, согласованное с работодателем.

5.16. Предоставление отпуска работнику по семейным обстоятельствам регулируется трудовым законодательством и коллективным договором.

5.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в образовательном учреждении имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.18. Поварам, работающим у плиты дополнительно к основному отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 7 календарных дней.

5.19. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы или дни в счёт отпуска по семейным обстоятельствам в случаях:

1) до пяти календарных дней:

- рождение ребенка;
- бракосочетание работника;
- смерть детей, родителей, супруга.

2) до двух календарных дней:

- переезд на новое место жительства.

3) один календарный день:

- бракосочетание детей;
- проводы сына на службу в армию;
- родителям для сопровождения детей в 1 класс.

4) до семи календарных дней:

- родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ.

5) до четырнадцати календарных дней:

- работающим пенсионерам по старости

б) по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в Коллективных договорах образовательных учреждений.

Также могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет.

6. Условия и охрана труда.

6. Управление образования (совместно с руководством учреждений образования):

6.1. Создает в образовательных учреждениях службу охраны труда или заключает договор со специалистами, оказывающими услуги в области охраны труда.

6.2. Осуществляет методическое обеспечение разработки, утверждения порядка обучения и проверки решений по охране труда работников подведомственных учреждений образования. В соответствии с наименованием профессий, перечнем видов работ, утвержденным работодателем, осуществляет методическое обеспечение по разработке, проверке, пересмотру и утверждению инструкций по охране труда.

6.3. Разрабатывает и утверждает порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и сертификации для учреждений образования.

6.4. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников отрасли по типам образовательных учреждений, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению, организует и осуществляет ведомственный контроль, организация Профсоюза – общественный контроль за соблюдением норм и правил охраны труда.

6.5. Предусматривает в коллективных договорах создание комитетов (комиссий), избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.6. Предусматривает в коллективных договорах образовательных учреждений материальное и моральное поощрение членов комитетов (комиссий), уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.7. Организует и предварительно оплачивает проведение периодических (в течение действия трудового договора) медицинских осмотров работников.

6.8. Обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих, смазывающих и обезжиривающих средств.

6.9. Предусматривает выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.10. Предусматривает выделение средств для установления доплат работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также для оплаты дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда.

6.11. Приём учреждений образования к новому учебному году проводится с обязательным участием комиссии определённой и утверждённой постановлением Руководителя администрации с обязательным привлечением Профсоюза.

6.12. Работодатель не вправе отказать работнику, занятому во вредных условиях труда, в повышенном размере оплаты его труда до тех пор, пока на каждое рабочее место с условиями труда, предусмотренными в отраслевых перечнях вредных условий труда, не дано заключение о том, что оно соответствует требованиям безопасности (основание – ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению:

7.2. Выполнения установленных законодательством и данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

7.3. Сохранения в установленном порядке за работниками образования, проживающим в сельской местности, льгот по компенсации оплаты коммунальных услуг

7.4. Выполнения законодательства о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в части оплаты проезда во время очередного отпуска к месту отдыха и обратно.

7.5. Обязательного медицинского страхования работников образовательных учреждений.

Стороны договорились:

7.6. В связи с острой нехваткой педагогических кадров, выделять высвободившееся жилье, принадлежащее муниципальному образованию на условиях предоставления служебного жилья для нужд, приглашенных для работы в образовательных учреждениях специалистов (в том числе молодых).

8. Гарантии прав членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом отраслевого Профсоюза, отраслевым и региональным соглашениями по учреждениям образования, настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Предоставляют профсоюзным органам на местах, входящим в структуру Профсоюза бесплатно необходимые помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и по согласованию с администрацией для проведения собраний работников, конференций, пленумов, а также, при возможности, транспортные средства, имеющиеся средства связи, множительную технику.

8.2.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать без нарушения режима работы учреждения и их подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, медицинского обслуживания.

8.2.4. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций.

В таком же порядке и на тех же условиях (при наличии письменного заявления работника) Работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящее Соглашение, в размере 1% от заработной платы (ст.377 ТК РФ).

8.3. Гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.3.1. Председатели (заместители председателей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящей организации Профсоюза – президиума городского комитета Профсоюза; председатель городского комитета Профсоюза – без согласия Президиума Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

8.3.2. Председателям и членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии или невозможности предоставления – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

8.4.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения.

8.4.3. Управление образования обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя профсоюза в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по ликвидации организации;
- по аттестации работников;
- по аттестации рабочих мест;
- по приёмке образовательных учреждений к новому учебному году.

9. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

9.1. Сохранять профсоюзное членство и право на получение льгот от Профсоюза:

- за лишившимися работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией учреждения и вставшими на учет в центр занятости – до приема на другую работу;

- за прекратившими работу в связи с выходом на пенсию по возрасту, инвалидности и изъявившим желание (письменное) состоять на профсоюзном учете.

9.2. предусматривать в профсоюзном бюджете ассигнования на:

- материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

- премирование профсоюзного актива в соответствии с Положением о премировании профактива;

- культурно-массовую и спортивную работу;

- оплату проезда на профсоюзные семинары, учебу;

- частичную компенсацию расходов членов профсоюза на приобретение путевок в рамках программы Коми республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки «Летний отдых и санаторно-курортное лечение»;

- оказывать организационную помощь и материальную поддержку (по возможности) Совету ветеранов образования.

9.2. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений образования при выполнении работодателями условий соглашений, коллективных договоров.

9.3. Совместно с работодателями содействовать профессиональному росту педагогических и иных работников учреждений образования, улучшению условий труда работников.

9.4. Осуществлять контроль над выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам — членам Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.5. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждений образования, взаимодействовать с муниципальными органами власти в разработке предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

9.6. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Коми, Отраслевым и Региональным соглашениями, другими обязательными для сторон нормативными актами.

9.7. При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны профсоюзных организаций действий, приводящих к нарушению

уставной деятельности учреждений образования в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.

10. Заключительные положения.

10.1. Стороны договорились, что их обязательства имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

10.2. Стороны доводят данное Соглашение до каждого учреждения образования.

10.3. Стороны обязуются заслушивать ход выполнения Соглашения 1 раз в год.

10.4. Стороны Соглашения, нарушающие или не выполняющие взятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ и РК.

Председатель Вуктыльской
районной организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ


Коптев В.Н.
подпись

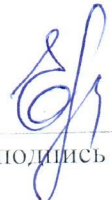


Глава МО ГО «Вуктыл»
руководитель администрации
ГО «Вуктыл»


Идрисова Г.Р.
подпись



- Начальник Управления
образования администрации
ГО «Вуктыл»


Ершова Е.А.
подпись

