

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между администрацией муниципального района, отделом образования,  
РК профсоюза работников образования и науки по обеспечению  
социально-экономических и правовых гарантий работников  
образования Новоусманского муниципального района на 2016-2018**

**годы**

**( принято на заседании трехсторонней комиссии \_\_\_\_\_ )**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются :

1.2.1. Администрация Новоусманского муниципального района в лице Главы муниципального района.

1.2.2. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики администрации Новоусманского муниципального района – от работодателей.

1.2.3. Профсоюз работников образования и науки Российской Федерации в лице Новоусманского районного комитета профсоюза ( далее – райком профсоюза) от работников учреждений, организаций образования.

1.3. Стороны признают :

1.3.1. Районный комитет профсоюза работников образования и науки, первичные организации, соответствующие им выборные органы выступают в качестве полномочных представителей членов профсоюза учреждений образования при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем : оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, увольнения, охраны труда).

1.3.2. Положения настоящего Соглашения обязательны для работодателей учреждений и организаций образования и должны быть учтены при заключении коллективных договоров с работниками организации, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров( конфликтов).

1.4. Стороны договорились :

1.4.1. В целях содействия развитию социального партнерства представлять возможность присутствия представителей участников Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о деятельности, касающуюся

финансирования и материально-технического обеспечения учреждений отрасли и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли.

1.4.2. Соглашение на районном уровне, коллективные договоры для работников организаций, учреждений устанавливают их права, минимальные социальные гарантии в соответствии действующим законодательством, уставом учреждения и настоящим Соглашением.

Работодатели при наличии собственного, в т.ч. представляемого родителями, спонсорами дополнительного ресурсного обеспечения, могут расширить эти гарантии.

1.4.3. В учреждении, организации рекомендуется заключать единый коллективный договор по всем категориям работников.

1.4.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.4.6. Условия соглашения на районном уровне, коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4.7. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

## **II. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики и райком профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных органов.

2.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению данного Соглашения и обязуются регулярно (не реже 1 раза в полугодие) информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях производится непосредственно сторонами Соглашения.

2.4. Комиссия по ведению переговоров и заключению Соглашения утверждается по взаимной договоренности сторон, рассматривает ход выполнения соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении.

2.5. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается совместно с общественным советом отдела образования, опеки, спорта и молодежной политики и Президиумом райкома профсоюза не реже 1 раза в полугодие и доводится до сведения учреждений образования и первичных организаций профсоюза.

2.6. Стороны пришли к соглашению, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров целесообразно рассматривать на пленумах и заседаниях Президиума райкома профсоюза, общественного совета отдела образования, опеки, спорта и молодежной политики.

Результаты выполнения данного соглашения отражать в информационных бюллетенях райкома профсоюза, районной газете « Новоусманская Нива» .

2.7. Каждая из сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, а также за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательства, принятого Соглашением.

Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей.

2.8. В период действия настоящего Соглашения работодатели или их представительные органы обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможные меры для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайних мер их разрешения (забастовок).

### **III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ.**

3.1. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции, совместно обращаться в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления муниципального района для обеспечения :

3.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных областным и местным бюджетом средств на оплату труда, книгоиздательскую продукцию образовательных учреждений, оплату коммунальных услуг педагогическим работникам, а также средств на обеспечение нормального функционирования образовательных учреждений в пределах бюджета.

3.1.2. Целевого использования ассигнований бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, обращаясь при необходимости в органы казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры.

3.2. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики и райком профсоюза обмениваются оперативной информацией о задолженности в образовательных учреждениях из бюджетов различных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

3.3. Работодатели вправе устанавливать надбавки к ставкам заработной платы работников, награжденных ведомственными наградами, в т.ч.

действовавшими до 1999г., за счет собственных средств учреждений, организаций, в т.ч. за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

4.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2.Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора.

4.3.Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии со статьями 71,81 ТК РФ и коллективным договором учреждения образования.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению, что на период действия Соглашения в учреждениях системы образования будут действовать следующие положения:

5.1.Нормой рабочего времени для различных категорий педагогических работников являются соответственно 18,20,24,30,36 часов в неделю, устанавливаемые на федеральном уровне, и объем учебной нагрузки установленный по тарификации. Для руководящих и других работников отрасли норма рабочего времени определяется 40 часами в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часами в неделю.

5.2.Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также расписанием учебных занятий и годовым учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.3.Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха ( ст.153 ТК РФ).

5.4. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.5.Работники непрерывно действующих образовательных учреждений и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в выходные и праздничные дни. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В непрерывно действующих учреждениях образования и на некоторых видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, учебная нагрузка среди учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется, исходя из нормированной нагрузки педагогических работников по категориям, а также, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Предельный объем учебной и иной педагогической работы, которые может выполнять педагогический работник, не должен превышать 2-х ставок с разрешения руководителя учреждения. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

5.8. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с работником до ухода его в отпуск.

При определении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- а) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- б) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- в) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только при сокращении учащихся и классов-комплектов.

5.9. Работодатель может привлекать педагогических работников к дежурству в образовательных учреждениях. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до первого урока. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и вывешивается на стенде для ознакомления.

5.10. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую деятельность в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утвержденной графиком работы.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников не позднее чем за 2 недели до его начала.

Разделение отпуска по частям, перенос полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

5.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней следующим категориям работников образовательных учреждений : младший обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал, административно-хозяйственный персонал, заместитель директора (заведующего) по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством, заведующий столовой, заведующий библиотекой, медицинская сестра.

5.13. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года отпуск без сохранения заработной платы.

5.14. За работником, ушедшим в длительный отпуск до одного года, сохраняется непрерывный педагогический стаж, и время отпуска засчитывается в стаж работы, дающий право на пенсию за выслугу лет. За ним сохраняется место работы (должность). Трудовая книжка работника находится в учреждении.

5.15. Работник, находящийся в длительном отпуске, не имеет право досрочно выйти из него в случае, если на это место по срочному трудовому договору, на период его отпуска, уже принят другой работник ( кроме отпусков по беременности и родам, уходу за ребенком).

5.16. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начиная со дня введения индексации (повышения) ставок и окладов работников образования.

5.17. Работникам может быть предоставлен отпуск в количестве 3 дней по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи).

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.**

6.1. При регулировании оплаты труда отдел образования и РК профсоюза исходят из того, что :

6.1.1. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, подведомственных отделу образования, опеки, спорта и молодежной политики включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом :

- обеспечения зависимости заработной платы от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером ;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при становлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации ;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

6.1.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений 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 образовательном учреждении, или со дня предоставления 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 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.

6.1.3. 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.

6.1.4. Оплата труда работников в ночное время ( с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения

оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.5. Работодатель обязуется обеспечить выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособности населения муниципального района.

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

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Примерных положениях об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности.

6.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

6.2.3. При введении отраслевой системы оплаты труда в образовательных учреждениях проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации. Обеспечивать учет мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

6.2.4. С учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников образования, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты регламентируются федеральным, областным законодательством, муниципальными правовыми актами Новоусманского муниципального района устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными



актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.5. Своевременно и в полном объеме осуществлять платежи во все внебюджетные фонды.

Обеспечить полноту перечислений членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и бесплатно.

6.2.6. Рекомендовать учреждениям относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные 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".

6.3. Стороны рекомендуют работодателям:

6.3.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение ее только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

6.3.2. 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 обеспечить учебной работой в данном учреждении;

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

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

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.

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

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

6.4. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

6.4.1. Содействовать сохранению и развитию материально-технической базы учреждений системы образования.

6.5. Стороны рекомендуют работодателям:

6.5.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера учреждениями по согласованию с соответствующими профсоюзными

органами и закреплять в коллективных договорах, соглашениях, в положении об оплате труда.

6.5.2. При установлении оплаты труда работников образования учитывать их личный трудовой вклад и качество труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

6.5.3. За выполнение дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, производить в установленном порядке дополнительную оплату, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам учреждений устанавливать соответствующие выплаты.

6.6. Стороны принимают необходимые меры:

6.6.1. 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.

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

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

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

Стороны считают, что :

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Отдел образования выполняет все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии работникам сферы образования сельской местности.

- педагогические работники имеют право на пенсию за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, если педагогический стаж работы в учреждениях образования составляет не менее 25 лет ;
- педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсационных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в порядке, предусмотренном действующим законодательством

7.3. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики, РК профсоюза признают необходимым :

- совершенствовать систему повышения квалификации или переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации с целью соответствия квалификационной категории, а также соответствия занимаемой должности;
- оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства ( «Учитель года» и другие).

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики :

8.1.1. Организует аттестацию руководителей учреждений образования по охране труда.

8.1.2. Перед началом нового учебного года проводит проверку готовности учебных заведений к приему обучающихся и работников.

8.1.3. Считает обязательным для администрации образовательных учреждений предусматривать в сметах расходов выделение средств на охрану труда и отражать их в соглашениях, коллективных договорах учреждений.

8.1.4. Совместно с администрацией учреждения образования проводят обучение профсоюзных работников и представителей работодателей учреждений образования по охране труда профсоюзные органы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем (руководителем организации) своих обязанностей.

8.2. Администрация учреждений (работодатель) :

8.2.1. Обеспечивает :

- а) безопасные и здоровые условия труда, помещения для питания и отдыха, нормальные производственно-бытовые условия для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда ;
- б) обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда ;

- в) необходимые меры по обеспечению сохранности жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций ;
- г) выделяют средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда;
- д) выдачу моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами ;
- е) предоставление органам надзора и контроля необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнении их предписаний, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников.

8.2.2. Проводит проверку санитарно-гигиенических условий (паспортизацию) учебных, производственных и социально-бытовых помещений учреждений и их соответствия установленным нормам.

8.2.3. Регулярно, в соответствии с установленными нормами, проводит аттестацию рабочих мест, разрабатывает меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил по охране труда.

8.3. Стороны рекомендуют работодателям :

а) заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, техники безопасности, сроков их выполнения работниками учреждений образования, распределять ответственных должностных лиц;

б) организовать проверку знаний на начало учебного года.

8.4. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным соглашением :

а) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов за счет учреждения ;

б) создавать в учреждениях комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители профсоюза ;

в) обеспечивать прохождение для работников организованных бесплатных медицинских осмотров.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Уставом профсоюза работников образования, Уставами учреждений и коллективным договором.

9.2. Работодатели и их полномочные представители :

9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

- 9.2.2. Бесплатно представляют профсоюзному органу учреждения необходимые помещения, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют средства связи, что закрепляется в коллективном договоре.
- 9.2.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы общественного питания.
- 9.2.4. Содействуют деятельности комитетов профсоюза работников образования всех уровней.
- 9.2.5. Согласовывают в случаях, предусмотренных законодательством, с соответствующими выборными органами проекты приказов, распоряжений, затрагивающих социально-трудовые отношения работников образования.
- 9.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза или в соответствии с коллективными договорами учреждений образования бухгалтерия ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза работников образования и науки 1 %. Администрация не вправе задерживать перечисление указанных средств.
- 9.2.7. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения дают мотивированные объяснения.
- 9.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.
- 9.4. Гарантии для избранных в органы профессионального союза работников, освобожденных от производственной деятельности :
  - 9.4.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной деятельности (работы), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа (РК профсоюза).
  - 9.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, а председателей – с согласия вышестоящего профоргана.
  - 9.4.3. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, представляется после

окончания полномочий прежняя работа (должность) на том же месте, а с согласия работника, в другом учреждении.

- 9.4.4. Установить, что при освобождении от работы выборных работников в профсоюзные органы, им предоставляется отсрочка при аттестации не менее чем на 2 года с сохранением имеющейся категории или права на прохождение аттестации только при личном согласии.
- 9.4.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также :
- на время краткосрочной профсоюзной учебы ( до 5-ти дней) ;
  - для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзным органом ;
  - для участия в работе выборных профсоюзных органов ( президиумов, пленумов), совещаниях профактива.
- За время освобождения от основной работы в указанных случаях работниками сохраняется средний заработок.
- 9.4.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 9.4.7. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образования, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление профсоюзами своих уставных задач.
- 9.5. Стороны обязуются проводить совместный анализ заключенных коллективных договоров и соглашений, ход их выполнения и протоколы разногласий.

## **Х. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА**

10.1. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики совместно с районным комитетом профсоюза :

- Разрабатывают комплекс мероприятий по организации летнего отдыха работников образования и их семей.

10.2. Райком профсоюза обязуется :

- принимать участие в организации отдыха и оздоровления детей работников отрасли в оздоровительных лагерях;

- способствовать организации культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий для работников образования и членов их семей, а также проведению районных соревнований по волейболу, стрельбе, сдаче норм ГТО среди работников образования, смотров художественной самодеятельности, конкурсов чтецов.

## **XI. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

11.1. Работодатель обязуется :

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере определенном законодательством ;
- в установленный срок предоставлять в ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»
- получать в органах Новоусманского отделения Пенсионного Фонда РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам ;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего ;
- обеспечить выполнение плана мероприятий по внедрению в организациях вышеназванного Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ.

11.2. Профком обязуется :

- участвовать в деятельности рабочей группы по внедрению Федерального закона от 01.04.1996г. № 27 ФЗ, созданной по месту работы ;
- контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому застрахованному лицу ;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о существенности и задачах внедрения системы персонифицированного учета ;
- организовать и проводить совместно с Новоусманским отделением Пенсионного фонда РФ и его структурами заседания, совещания по вопросам, связанным с реализацией вышеназванного закона.

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Райком профсоюза совместно с профкомами учреждений образования обязуются :

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую профсоюзу отделом образования, опеки, спорта и молодежной политики и администрации учреждений.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.



12.4. Принимать участие в обучении и аттестации руководителей учреждений образования по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

### **XIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ**

Администрация Новоусманского муниципального района обязуется:

13.1. Содействовать выполнению данного соглашения.

### **XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по соглашению сторон.

14.2. Администрация Новоусманского муниципального района доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей органов местного самоуправления муниципального района.

14.3. Отдел образования, опеки, спорта и молодежной политики доводит текст настоящего Соглашения до сведения учреждений образования.

14.4. Районный комитет профсоюза доводит текст настоящего Соглашения до сведения членов профсоюза работников образования и науки.

Глава Новоусманского  
муниципального района

Руководитель отдела  
образования, опеки,  
спорта и молодежной  
политики

Председатель  
районного  
комитета  
профсоюза

В.В.Чернышов

С.Ю.Янышев

Т.А.Шоломская

