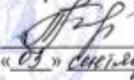


Начальник Управления образования
администрации города
Комсомольска-на-Амуре
Хабаровского края


Л.А. Кускова
«03» сентября 2019 г.



Председатель Комсомольской-на-Амуре
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ


О.С. Дунникова
«03» сентября 2019 г.



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
и Управлением образования администрации
города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
на 2019-2022 годы



г. Комсомольск-на-Амуре
2019 год

Соглашение
между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
и Управлением образования администрации
города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
на 2019 - 2022 гг.

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений входящих в систему образования города. В целях защиты социально-экономических, профессиональных, трудовых прав и интересов работников, обеспечения безопасных условий труда, избежания трудовых конфликтов, а также с целью определения согласованных позиций сторон по регулированию трудовых отношений и координации совместных действий в 2019-2022 гг. с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

При применении документа следует учитывать, что Указом Президента РФ от 15.05.2018 N 215 Министерство образования и науки Российской Федерации преобразовано в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации с передачей указанным Министерством соответствующих функций.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы и не ограничивает права в расширении гарантий, льгот, мер социальной поддержки и других преимуществ, при наличии финансовых возможностей.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Управлению образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

I. Общие положения

1.1. Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законодательством, в том числе Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности РФ» № 10-ФЗ, законом «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-ФЗ, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, г. Комсомольска-на-Амуре, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством российской Федерации на 2018-2020 годы, Соглашением между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2017-2019 годы, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, утвержденное 06.12.2017, Региональным отраслевым Соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы, утвержденное 06.04.2018.

Действие Соглашения распространяется на все подведомственные Управлению образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края муниципальные образовательные учреждения города Комсомольска-на-Амуре (далее – учреждения), первичные профсоюзные организации, которые входят в состав Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работодатели в лице их полномочного представителя - Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, в лице начальника Управления образования Кусковой Ляны Алексеевны, именуемая далее Управление образования.

- работники народного образования, в лице Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, председателя Городской организации Профсоюза Дунниковой Ольги Сергеевны, - от имени работников учреждений образования, именуемая далее Профсоюз.

1.3. Стороны обязуются развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций.

1.5. Коллективные договоры учреждений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, признаются недействительными.

1.6. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования и не ограничивает права трудовых коллективов и органов власти в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

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

1.8. Стороны договорились о том, что:

- Профсоюз, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений при заключении коллективных договоров и соглашений, в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач: оплаты труда, должностных окладов, размеров и форм материального поощрения, условий найма, увольнения и других вопросов социальной защищенности работников.

1.9. Соглашение заключается сроком на 2019 - 2022 гг. и может быть продлено по обоюдному согласию сторон. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

1.10. В течение данного периода условия Соглашения могут дополняться и изменяться по обоюдному согласию сторон.

1.11. В случае принятия нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Правительства Хабаровского края и органов местного самоуправления городского округа города Комсомольска-на-Амуре, касающихся изменений условий и оплаты труда, социальных и других гарантий работников отрасли. Представители сторон в месячный срок вносят в настоящее Соглашение соответствующие изменения и дополнения.

1.12. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и Соглашением, которые являются неотъемлемой частью территориального отраслевого Соглашения и доводятся до сведения работодателей и первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

1.14. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения и коллективных договоров, или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. Для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Соглашения приказом Управления образования создаётся комиссия (далее Комиссия).

1.16. Установление либо изменение условий и оплаты труда и иных экономических условий в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Администрация учреждения и профсоюзный орган оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

1.17. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Соглашения и не реже 1 раза в полугодие Комиссия подводит итоги его выполнения».

1.18. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Управления образования и Президиума Горкома Профсоюза и доводятся до сведения учреждений.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Стороны обязуются, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения их работников:

2.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной эффективной деятельности учреждений.

2.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

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

2.5. Осуществлять контроль по выполнению настоящего Соглашения. Отчёты о выполнении настоящего Соглашения рассматривать, по предложению одной из сторон, на заседаниях Комиссии, Президиума Горкома Профсоюза, совещаниях с руководителями образовательных учреждений и доводить до сведения учреждений.

2.6. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного

Соглашения и его выполнением, и предоставление друг другу полной и своевременной информации о выполнении данного Соглашения.

Управление образования:

Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных для казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с краевым государственным заданием государственных услуг (работ) при поступлении финансовых средств на счет Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, согласно заявкам образовательных организаций/учреждений.

Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников Организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. При принятии Положений и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывая условия настоящего Соглашения, заблаговременно направляет в Горком Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, затрагивающие социально-правовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли, вносимые на рассмотрение в орган местного самоуправления. Руководители образовательных учреждений, профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций соблюдают порядок принятия локальных нормативных актов, предусмотренный ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Информировывает руководителя учреждения о проведении коллегий, комиссий, совещаний и других мероприятий с участием представителей Профсоюза.

2.9. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, средствах для установления руководителям учреждений выплат стимулирующего характера, а также средствах, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.10. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

Профсоюз:

2.11. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.12. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также в вопросах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Всеми не запрещающими законодательством средствами и способами содействует реализации настоящего Соглашения, поддержанию в трудовых коллективах благоприятной морально-психологической атмосферы с целью учета интересов Сторон и созданию условий для повышения эффективности работы Организаций.

2.13. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах учреждений.

2.14. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.15. Осуществляет контроль за соблюдением руководителями учреждений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

III. Развитие социального партнерства, координация действий сторон Соглашения, участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Содействовать реализации принципов законности, демократии, автономии Организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения при осуществлении управления системой образования, обеспечения прав педагогических и иных категорий работников на участие в управлении Организациями.

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровне.

3.1.4. Способствовать повышению качества образования в г. Комсомольске-на-Амуре, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации

государственной программы Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае" на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

3.1.5. Принимать в рамках своей компетенции все возможные меры по недопущению снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот, компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Организаций при принятии нормативных правовых актов.

3.1.6. При назначении стимулирующих выплат руководителям учитывать в числе критериев показатель, характеризующий уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений.

3.1.7. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

3.1.8. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в учреждениях.

3.1.9. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений. Рассматривают вопросы, не включенные в Соглашение, проводят взаимные консультации. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению почётными грамотами и наградами и других мер поощрения за добросовестный труд.

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

3.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений (в том числе территориальных) предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав всех работников, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи на первый год их работы в Организациях;
- установлению наставникам молодежи доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, дополнительных мер социальной поддержки в соответствии с коллективным договором, форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добывающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно

участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в Организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор/эффективный контракт с работниками организаций заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора/ эффективного контракта допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. До подписания трудового договора/эффективного контракта, работник в обязательном порядке должен быть ознакомлен под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.3. Содержание трудового договора/эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников», с соблюдением общепризнанных норм трудового права и с учетом примерной формы трудового договора с работником организации в связи с переходом на эффективный контракт и применению профессиональных стандартов.

4.1.4. Стороны трудового договора/эффективного контракта определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.5. Реорганизация Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора/эффективного контракта с работником.

4.1.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором/эффективным контрактом, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору/эффективному контракту, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.1.7. С руководителями Организаций трудовой договор/эффективный контракт заключается на неопределенный срок или на определенный срок до пяти лет.

4.1.8. В случае прекращения трудового договора/эффективного контракта с руководителем Организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором/эффективным контрактом, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

4.1.9. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров/эффективных контрактов, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.2. Работодатели:

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

4.2.2. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором/эффективным контрактом, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.3. Условия трудового договора/эффективного контракта, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться;

4.3. **Работники** образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором/эффективным контрактом, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору/эффективному контракту преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим, и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методического кабинета, центра) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых Данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.4. **Управление образования и Профсоюз** рекомендуют предусматривать:

4.4.1. В коллективных договорах и трудовых договорах/эффективных контрактах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора/эффективного контракта по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от предложения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора/эффективного контракта.

4.4.2. В коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора/эффективного контракта в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, и иным категориям работников, в том числе совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, решений краевой отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, утвержденное 06.12.2017.

5.1.2. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и (или) профессиональные стандарты.

5.1.3. Заработная плата устанавливается в соответствии с главой 21 ТК РФ и исчисляется на основе положения об оплате труда работников учреждений образования города Комсомольска-на-Амуре.

5.2. Система оплаты труда включает:

5.2.1. Размеры базовых окладов, установленных в соответствии с приказом министерства образования и науки Хабаровского края № 31 от 5 августа 2016 года, в соответствии с Постановлениями главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», от 25 августа 2011 г. № 2348-па « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» по профессиональным квалификационным группам, положением об оплате труда работников учреждений;

- размеры повышающих коэффициентов;

- компенсационные выплаты, в том числе процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (до 50 %), районный коэффициент-1,5;

- стимулирующие выплаты (в том числе премиальные).

5.2.2. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются: 20 число текущего месяца и 5 число месяца, следующего за отработанным. Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к зарботной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок зарботной платы работников, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания зарботной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных 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

5.3. Изменение оплаты труда производится:

5.3.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

5.3.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

5.3.3. При присвоении более высокой, чем ранее установленная, либо первичном присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.4. При присвоении звания «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования», «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» - со дня присвоения.

5.3.5. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

5.3.6. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.3.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3.8. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется как сверхурочная в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса РФ.

5.3.9. Каждому работнику учреждения образования 1 раз в год (календарный) производится выплата материальной помощи в размере месячного оклада (ставки) на основании личного заявления.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны согласились, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения нормы педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

- положений, предусмотренных приложением к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ N 536);

6.1.2. В соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли - 40 часов - для мужчин, 36 часов в неделю для женщин. Рабочее время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием, годовым календарным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки, утверждая график работы, не позднее, чем за 2 недели до начала каникул;

- оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время осенних, весенних, зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, на основании трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка организации.

6.1.3. Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу работодателя (кроме работников, работающих в учреждениях непрерывного действия — детские дома, школы-интернаты). Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, работа оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени» (часть 1 статьи 153 ТК).

6.1.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха сотрудников. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников под роспись.

6.1.5. Продолжительность очередного отпуска педагогических работников устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим категориям работников продолжительность основного очередного отпуска составляет не менее 28 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 16 календарных дней. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска

полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.6. Отдельным категориям работников образования предоставляется дополнительный отпуск за вредные условия труда, а также за работу с ненормированным рабочим днем за счет средств учредителя образовательной организации (конкретное количество дней определяется коллективным договором учреждения).

6.1.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2. **Работодатель** обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы,

погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.2.1. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), имеющему ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

6.2.4. Педагогические работники имеют право на отпуск до 1 года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.3. **Профсоюз** обязуется осуществлять контроль:

- за графиком сменности работников;
- за рациональным использованием рабочего времени;
- за порядком исчисления продолжительности ежегодного отпуска.

VII. Гарантии содействия повышения квалификации и закрепления кадров образовательных учреждений

7.1. Стороны:

- не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений;

- на основе анализа кадрового обеспечения образовательных учреждений и по итогам проведения взаимных консультаций принимают согласованные меры.

7.2. Управление образования:

- Проводит анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической

нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), создает информационный банк данных педагогических вакансий.

- Контролирует соблюдение в пределах своей компетенции администрациями образовательных учреждений трудового законодательства в части приема и увольнения работников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, принимает меры по предупреждению администрацией различных учреждений нарушений трудового законодательства.

- Сохраняет реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя не реже чем один раз в три года.

- Проводит работу по организации аттестации руководителей.

7.3. Профсоюз:

- Организует консультации, учебу профактива по вопросам трудового законодательства;

- Защищает права и интересы членов Профсоюза путем участия своих представителей в примирительных процедурах;

- Принимает участие в совещаниях Управления образования по обсуждению вопросов организации труда, повышения квалификации, аттестации руководящих работников учреждений образования и других.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны согласились с тем, что:

8.1.1. Работникам учреждений образования ежегодно выплачивается материальная помощь в размере ставки (должностного оклада).

8.1.2. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения, впервые трудоустраиваемым на педагогическую должность, производится выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) в соответствии с нормативно-правовыми актами Хабаровского края.

8.1.3. Молодым специалистам – педагогическим работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, полученной по очной форме обучения и впервые приступившим к работе на педагогическую должность в год окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключённого с работодателем, в течение 3-х лет, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностного оклада) в размере, определённом нормативными правовыми актами Хабаровского края.

8.1.4. При выходе на пенсию по старости, при стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы, педагогическим работникам производится выплата

единовременного пособия в размере трех должностных окладов в соответствии с нормативно-правовыми актами Хабаровского края.

8.1.5. Работникам учреждений образования и членам их семей предоставляется право льготного проезда один раз в 2 года в любой район РФ в период очередного оплачиваемого отпуска, а также право оплаты провоза багажа весом до 30 кг в соответствии с Решением Комсомольской-на-Амуре городской Думы нормативными документами органов исполнительной и законодательной власти Хабаровского края.

8.1.6. За время вынужденного простоя не по вине работников выплачивается заработная плата из расчета: по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.1.7. За работником, уволенным по сокращению численности или штата, ликвидации или реорганизации учреждения, на время его трудоустройства сохраняется право на оплату больничного листа в соответствии с законодательством РФ.

8.1.8. Одному из родителей, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляется 4 дополнительных выходных дня с оплатой 100% за счет средств фонда социального страхования.

8.2. Профсоюз:

- оказывает материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

IX. Работа с молодежью

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях подведомственных Управлению образования:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Управление образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

X. Условия и охрана труда и здоровья

10.1. **Стороны Соглашения** рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений системы образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и руководствуются нормативно правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в образовательных учреждениях с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

- стандартов безопасности труда в учреждениях, подведомственных управлению образования;
- отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений;

- отраслевых правил по охране труда при проведении занятий и лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях химии, физики, биологии информатики, трудового обучения, обслуживающего труда образовательных учреждений;

- осуществляют учет и ежегодный анализ причин несчастных случаев с работниками учреждений и обучающимися за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

- проводят мониторинг о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда за истекший год;

- содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

10.2. **Управление образования** способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, СОУТ по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения, но не менее размера установленного статьей 226 ТК РФ. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения СОУТ, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1998 г. № 125-ФЗ.

- Рекомендует руководителям образовательных учреждений создать в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающим 50 человек, в рамках существующего в учреждении фонда оплаты труда. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приложением к приказу Минтруда России от

22.01.2001г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

- Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

- Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, предоставляют дополнительные отпуска занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

- Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Работники проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (часть 2 статьи 213 ТК РФ).

- Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

- Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных учреждений. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- Разрабатывают и утверждают по согласованию с профсоюзным органом должностные инструкции и инструкции по охране труда в учреждениях.

10.3. Профсоюз:

- Осуществляет общественный контроль по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде;

- Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

- Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений и избранию уполномоченного по охране труда от профсоюза;

- Организует обучение профактива по вопросам трудового законодательства и охраны труда. Оказывает практическую помощь профсоюзным комитетам в осуществлении общественного контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности в образовательных учреждениях;

- Обеспечивает участие своих представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев, по проведению СОУТ (специальной оценки условий труда), по приемке учреждений к новому учебному году.

XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

11.1. Обязательства Управления образования:

- Управление образования признает права профсоюзных органов и гарантии их деятельности в соответствии с законодательством РФ, Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, региональными, территориальными Соглашениями, коллективным договором.

- Обменивается оперативной информацией, затрагивающей социально-экономические интересы работников, в том числе о выплате заработной платы, компенсаций работникам учреждений образования.

- Рассматривает и принимает нормативно-правовые акты, затрагивающие трудовые, профессиональные, экономические права работников учреждений образования с учетом мнения Профсоюза.

- Признаёт право не освобожденных от основной деятельности председателей профсоюзных организаций, членов выборных органов на необходимые условия для выполнения общественных обязанностей (статья 370 ТК РФ).

- Признаёт, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии со статьей 44 Устава Профсоюза и в порядке, предусмотренном статьей 377 Трудового кодекса РФ и статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», осуществляется ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы на счет городской и краевой организаций Профсоюза работников народного образования и науки с расчетных счетов учреждений образования одновременно с выплатой заработной платы. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители:

- Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения образования, где имеются работники - члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

- Признаёт гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, установленные действующим законодательством.

- Признает сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот в соответствии с действующим законодательством РФ.

ХII. Обязательства городской организации Профсоюза

12.1. Профсоюз обязуется:

- Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных учреждений города.

- Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников образования, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

- Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования, продолжая работу по участию в конкурсах «Учитель года», «Школа года», «Лидер образования», «Вожатый года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и др.

- Содействовать улучшению условий быта, труда и оздоровления работников учреждений образования.

- Проводить организационные мероприятия по оздоровлению работников отрасли, в том числе работников с детьми в санаториях, базах отдыха.

- Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждений образования в вопросах приема, увольнения, распределения учебной нагрузки, охраны и режима труда, режима отдыха,

предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ, нормативными актами краевого и городского уровня, настоящим Соглашением.

- Проводить учебу профсоюзного актива по вопросам трудового права, охраны труда, оплаты труда.

- Оказывать методическую и правовую помощь первичным профсоюзным организациям в разработке и заключении коллективных договоров.

- Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами краевой законодательной Думы, городской Думы в разработке предложений, проектов нормативных, правовых актов, направленных на усиление социальной защищенности работников.

- Принимать участие в организации конкурсов, спортивных фестивалей и других видов культурно-спортивных мероприятий с участием работников учреждений образования.

XIII. Стороны совместно:

13.1. Проводят работу по заключению в учреждениях образования города коллективных договоров и содействуют их реализации в полном объеме.

13.2. Информировать трудовые коллективы, общественность о деятельности по социальной защите работников учреждений образования, решениях, затрагивающих их интересы.

13.3. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих общие интересы.

13.4. Совместно принимают решение о предоставлении в установленном порядке работникам образования к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия.

13.5. Издают нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательных учреждений с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов.

13.6. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников в соответствии со ст. 374-377 Трудового Кодекса РФ.

Рассматривая защиту трудовых прав и охрану труда, как приоритетные направления своего сотрудничества и в целях усиления социальной защиты работников, стороны Соглашения считают необходимым:

13.7. Обеспечить совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, в том числе по вопросам:

- целевого использования средств, направленных на оплату труда;
- заключения трудовых договоров, в том числе срочных;

- обеспечения предусмотренных законодательством Российской Федерации и Хабаровского края социальных гарантий работников;
- проведения правильной процедуры аттестации педагогических работников, их тарификации;
- улучшения условий охраны труда и здоровья работников, их медицинского обслуживания;
- обеспечения занятости, создания условий для постоянного повышения квалификации и переподготовки кадров;
- заключения и выполнения коллективных договоров и Соглашений в образовательных учреждениях.

XIV. Заключительные положения

14.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до заключения следующего Соглашения.

14.2. Стороны признают Соглашение в качестве основания для совместных действий в период 2019-2022 годов и обязуются соблюдать достигнутые данным актом договоренности, а также нести предусмотренную действующим законодательством ответственность за невыполнение его условий.

В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны в пределах своей компетенции принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений в системе образования города Комсомольска-на-Амуре.

14.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией из числа представителей Сторон, а также Сторонами самостоятельно.

14.4. Подведение итогов работы Сторон по выполнению Соглашения проводится один раз в год.

14.5. Выполнение принятых сторонами обязательств возлагается: со стороны Управления образования - на начальника Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края Л.А. Кускову, со стороны Профсоюза - на председателя Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ О.С. Дунникову.

Для заметок

Для заметок