

СОГЛАШЕНИЕ

Между МО «Тарумовский район»,
Тарумовским районным управлением образования
и районной организацией Профсоюза работников народного
образования и науки по защите социально- трудовых и связанных
с ними экономических отношений
работников образования Тарумовского района
на 2015-2017гг.



ГЛАВА МО «Тарумовский район»
Абрамкина М.В.



Начальник Тарумовского РУО
Руденко В. Н.

ТАРУМОВСКАЯ РАЙОННАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ



Председатель организации Вердиева Н. Р.



Соглашение прошло уведомительную регистрацию
в центре занятости Тарумовского района

Регистрационный № 4 от «01» сентября 2015г.
Руководитель органа по труду Л. А. Петерс

с. Тарумовка 2015г.

1. Общее положение.

- 1.1 Настоящее Соглашение заключено между МО «Тарумовский район», Тарумовским районным управлением образования и районным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами. Его целью является определение взаимных обязательств сторон по защите социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов работников образования района, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда.
- 1.2 Положения, включенные в настоящее Соглашение, распространяются на членов профсоюза, состоящих на учете в первичных организациях учреждения образования района.
- 1.3 Положения настоящего Соглашения должны быть учтены при заключении коллективных договоров в учреждениях образования района, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Гарантии, предусмотренные данным Соглашением, могут быть разрешены коллективными договорами.
- 1.4 Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.5 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются сторонами совместно.
- 1.6 Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.7 Стороны договорились рекомендовать администрациям учреждений образования при определении формы участия работников в управлении учреждением принимать по согласованию с профкомом следующие локальные

нормативные акты:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень должностей работников с нормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска.

2. Трудовые отношения.

- 2.1 Учреждения образования района при заключении трудового договора, его изменении и расторжении придерживаются ТК РФ, настоящего Соглашения.
- 2.2 Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.
- 2.3 В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.4 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года к ухода работников в отпуск.

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

2.5 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет, а также в длительном отпуске до одного года по ст.55 Закона «Об образовании», устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.6 В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О внесении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.7 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2 Управление образования обязуется:

3.2.1 Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

3.2.2 В случае направления работников для повышения квалификации сохранять

за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель в лице директора (заведующих) учреждений образования обязуется:

4.1 Уведомлять соответствующие профкомы в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2 Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1 Преимущественное право на оставление, на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТУ РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении непрерывно свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитавшие детей до 16 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций и члены профкома;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего, по возможности, перерывов между занятиями.

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

5.3 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным или дополнительным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

5.4 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно

в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.5 Работодатель обязуется:

5.5.1 Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для проводов детей в армию-3 дня;
- в случае свадьбы работника или его детей -5 дней;
- на похороны близких родственников-7 дней;
- работникам, проработавшим учебный год без больничных-6 дней в каникулярный период;
- работникам, принимавшим участие в ремонте школы на безвозмездной основе-до 12 дней в каникулярный период;
- председателю первичной профорганизации -10 дней в каникулярный период;
- членам профкома-4 дня в каникулярный период.

5.5.2 Предоставить ежегодно работникам отпуск без сохранения заработной платы по их желанию:

- работающим пенсионерам по старости-15 дней;
- работающим инвалидам -60 дней;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда»-30 дней;
- работникам, имеющим награды РД, РФ или СССР за педагогическую работу - 20 дней.

Предоставление всех отпусков производится администрацией учреждения по согласованию с профкомом.

5.5.3 Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывный педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года.

5.6 Дежурство педагогических работников по учреждению должны начинаться не ранее чем за 20 минут до начала и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе нормативных документов по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3 Работодатель обязуется:
 - 6.3.1 В случае приостановки работы учреждения по независящим от работников причинам выплачивать им среднюю заработную плату за все время приостановки.
 - 6.3.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке (приостановке работы) из-за невыполнения настоящего Соглашения или коллективного с учреждением по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7. Гарантии и компенсации.

- 7. Стороны договорились, что работодатель:
 - 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

- 7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3 Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, среди работников образования (спартакиады, смотры художественной самодеятельности и т.д.)
- 7.4 В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по возрасту осталось не менее трех лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1 Провести в учреждениях образования аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, устанавливаемые по согласованию с профкомом с последующей сертификацией.

В состав аттестационных комиссий учреждений в обязательном порядке включают членов профкомов и комитетов по охране труда

8.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний всех работников учреждений по охране труда и технике безопасности в начале каждого учебного года.

8.3 Обеспечивать образовательные учреждения нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами регистрации инструктажа и другими материалами.

8.4 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками

учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.6 Разработать и утвердить в каждом учреждении инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место.

Утвердить их по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.7 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

8.8 Осуществлять в каждом учреждении совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, техники безопасности, выполнением соглашения по охране труда.

8.9 Оказывать содействие техническим инструкторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссии по охране труда, уполномоченными (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления им нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.10 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.11 Профкомы и райкомы профсоюза обязуются:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждений;

- проводить работу по оздоровлению детей работников.

9. Стороны договорились о том, что

9.1 Районный комитет и профкомы осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2 Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях,

предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными в учреждениях.

93 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.

9.4 Работодатель обязан предоставить комитетам профсоюза безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом учреждения (ст.377 ТК РФ).

93 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

916 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов районного комитета профсоюза, ревизионной комиссии, председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятиях.

9.7 Работодатель предоставляет профорганизации района необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждений образования.

98 Представители РК профсоюза включаются в состав комиссий управления образования по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда,

социальному страхованию и других.

9.9 Работодатель по согласованию с профкомом учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по всем основаниям;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- деление рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания уроков;
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- увольнение по сокращению штатов или должностей;
- создание комиссий (комитетов) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства районного и первичных комитетов профсоюза.

10. Районный комитет и комитеты первичных профсоюзных организаций обязуются:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

сохраняющих нормы трудового права.

- 10.3 Ставить в известность учредителя о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Соглашения и коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.4 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Ю.50 осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6 Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 10.7 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и руководящих работников.
- 10.8 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.
- 10.9 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

II. Контроль за выполнением соглашения.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

- 11.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Соглашения.
- 11.2 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Соглашения и его положений и отчитываются на совместном заседании.
- 11.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения-забастовки.

11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5 Настоящее Соглашение действует в течение трех лет со дня подписания. Действие настоящего Соглашения продлевается до заключения нового Соглашения.

Дополнение к разделу « Рабочее время и время отдыха», (п.5.5.1.)

- работникам с ненормированным рабочим днем - 8 дней к отпуску