

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
КОНСТАНТИНОВСКОГО РАЙОНА»
И СОВЕТОМ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ
КОНСТАНТИНОВСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
НА 2013 - 2015 ГОДЫ.**

г. Константиновск 2012г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КОНСТАНТИНОВСКОГО РАЙОНА»
И СОВЕТОМ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ КОНСТАНТИНОВСКОЙ РАЙОННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ
НА 2013 - 2015 ГОДЫ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Константиновского района (далее – МБОУ) и действует относительно работников МБОУ, которые являются членами Профсоюза.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в системе МБОУ Константиновского района, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в МБОУ, при заключении трудовых договоров с работниками МБОУ и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также на региональном отраслевом соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области на 2011 – 2013г.

1.2. Соглашением определены социальные гарантии работников МБОУ и оно не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Константиновская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза) – от имени работников;

Муниципальное учреждение «Отдел образования Администрации Константиновского района» (далее – Отдел образования) – отраслевой орган Администрации Константиновского района.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников МБОУ, которые являются членами Профсоюза, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Организация Профсоюза, ее первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о районной и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников МБОУ Константиновского района Ростовской области при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и

социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

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

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением недействительны и не подлежат применению.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов МБОУ.

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

1.10. Соглашение распространяет действие на отношения, возникшие с «01» января 2013 года и действительно до заключения нового. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. (ст. 48 ТК РФ)

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения **Стороны договорились:**

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Создать районную отраслевую комиссию для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения. Состав комиссии определяется автоматически из числа руководителей МБОУ, работники которых являются членами Профсоюза.

2.3. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБОУ; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании руководителей МБОУ и Совета председателей районной профсоюзной организации не реже одного раза в год.

2.5. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду.

2.6. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15- дневный срок.

2.7. Стороны обязуются использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.8. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов, муниципальных решений и постановлений, иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования.

3.3. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых в соответствии с установленными нормативами на:

- 1) охрану труда в МБОУ;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации работников и руководителей МБОУ;
- 3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников МБОУ, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

3.4. Вести работу с органами местного самоуправления по предоставлению жилья нуждающимся работникам образования.

3.5. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти района для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- принятия мер по недопущению образования задолженности по компенсациям и льготам работникам МБОУ;
- санаторно-курортное лечение работников образования.

4. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения МБОУ, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

4.2. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образования при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательных учреждений в данных специалистах.

4.3. Разработать программу по кадровому обеспечению районной системы образования, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.4. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.5. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства. Оказывать методическую и финансовую помощь. Совместно с методическими службами, советами молодых учителей и воспитателей активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

4.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержания молодых педагогов и воспитателей предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет их работы.

4.7. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации МБОУ и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации МБОУ.

4.8. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.8.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников МБОУ, осуществляется в соответствии с требованиями ст.ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.

4.8.2. При сокращении численности или штата работников МБОУ в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией МБОУ и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - Профком).

4.8.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан действовать в соответствии с требованиями ст.ст. 180, 370-374 ТК РФ.

4.8.4. Расторжение трудового договора с женщинами, производится в соответствии с требованиями ст. 261 ТК РФ.

4.8.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а

также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.8.6. После согласования с работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.8.7. В случае получения согласия Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками МБОУ заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5.5. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

5.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Оплата труда работников образовательных учреждений производится в соответствии с федеральным и областным законодательством на основании соответствующих муниципальных правовых актов Константиновского района.

6.2. Контролировать своевременность перерасчета заработной платы работникам МБОУ в связи с принятием решений и постановлений по вопросам изменения оплаты труда.

6.3. Контролировать порядок выплаты заработной платы работникам МБОУ в установленные сроки, не реже двух раз в месяц.

Обязательства организации Профсоюза:

6.4. Обеспечить контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;
- за наличием в МБОУ Положений о материальном стимулировании, компенсационных выплат и иных локальных нормативно правовых актов, предусмотренных ТК РФ, соответствующих приказов, согласованных с выборным профсоюзным органом;
- за своевременностью оплаты за работу в выходные и праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ;
- за соблюдением "Правил внутреннего трудового распорядка";
- за обоснованностью изменения режима работы МБОУ;
- за соблюдением иных нормативных правовых актов Ростовской области и Российской Федерации; требований ТК РФ.

6.5. Информировать и вносить предложения по результатам контроля по социально-трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам в муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования.

6.6. Проводить анализ выполнения нормативно – правовых актов об оплате труда.

6.7. Ежегодно вносить предложения по формированию муниципального бюджета в части расходов на развитие образования.

Совместные обязательства сторон:

6.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, предусмотренного трудовым законодательством, Законом РФ "Об образовании".

6.9. Организовывать контроль за исполнением нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда и использованием фонда выплат и доплат в МБОУ.

6.10. Организовывать и осуществлять контроль за использованием стимулирующей части фонда оплаты труда, в части недопущения его использования для введения дополнительных штатных единиц, а также для оплаты лицензионных и иных подобных сборов.

6.11. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей, председателей первичных профсоюзных организаций МБОУ и председателей профсоюзных организаций по вопросам планирования труда, оплате труда и аттестации работников МБОУ.

6.12. Проводить обсуждение отраслевых нормативных документов, затрагивающих социально-трудовые права работников образования и согласовывать их.

6.13. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативно- правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется законодательством, а именно ст. 333 ТК РФ и п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы - приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»; - приказ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Для остальных работников и руководителей МБОУ норма рабочего времени – 40 часов, а для работников и руководителей МБОУ сельской местности – женщин – 36 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (режим рабочего времени) МБОУ устанавливается Работодателем по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива, и закрепляется в коллективном договоре.

7.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБОУ и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». При наличии таких перерывов учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.10. Предоставлять работникам – женщинам, проживающим на селе, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

7.11. Рекомендовать работодателям предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в случае если это закреплено в коллективном договоре.

7.12. Устанавливать учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;

2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

7.13. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;

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

7.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с требованиями ст.ст. 114, 115 ТК РФ.

7.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.16. Предоставлять работникам МБОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 117, 119 ТК РФ.

Работникам с ненормированным рабочим днем в случае не предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

7.17. МБОУ, с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

большой (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

7.18. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах МБОУ.

7.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.20. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, порядок и условия предоставления которого определяются Отделом образования и (или) уставом МБОУ.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

8.1. Работникам МБОУ при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере должностного оклада, если это предусмотрено локальным нормативно-правовым актом МБОУ из фонда стимулирующих выплат.

8.2. Осуществлять контроль в части обеспечения педагогических работников бесплатной жилой площадью с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

8.3. Осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам.

8.4. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

8.5. При направлении работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9. Охрана труда

Для улучшения охраны труда в МБОУ стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Отдел образования:

9.1.1. Содержит в своем штате специалиста, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных учреждениях.

9.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает соответствующую государственную отчетность.

9.1.3. Совместно с Организацией профсоюза разрабатывает План мероприятий по улучшения условий труда, учебы и охраны труда в образовательных учреждениях Ростовской области.

9.1.4. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных учреждений, в области охраны труда.

9.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании отдела образования и Совета председателей профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма, а также выполнение программ по охране труда.

9.1.6. Осуществляет контроль и требует от подведомственных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

9.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных образовательных учреждений при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

9.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности руководителей подведомственных учреждений, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

9.2. Организация профсоюза:

9.2.1. Согласовывает нормативные правовые акты содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

9.2.2. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатного технического инспектора по охране труда через соответствующие центры обучения.

9.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

9.2.4. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатному техническому инспектору в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.2.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.2.7. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

9.2.8. Оказывает помощь Отделу образования в обучении руководителей и специалистов по охране труда, в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

9.2.9. Содействуют созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных по охране труда в образовательных учреждениях.

9.2.10. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.11. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.2.12. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с

заклЮчением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.3 Стороны Соглашения рекомендуют руководителям образовательных учреждений:

9.3.1. Выделять средства на охрану труда из предусмотренных источников финансирования, в порядке, закрепленном в коллективном договоре и в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору, из расчета не менее 0,2 % от фонда заработной платы образовательного учреждения.

9.3.2. Создать службы по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ. Формирование службы проводит работодатель в соответствии с действующим законодательством.

9.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.4. Создать соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.3.5. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек.

9.3.6. Обеспечивать работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

9.3.7. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.3.9. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.3.10. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.11. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

9.3.12. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.13. Обучать персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации

электроустановок потребителей, проверять знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.3.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.15. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.3.18. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда.

9.3.19. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.20. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

9.3.21. На время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и осуществлять оплату в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

9.3.22. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

9.3.23. Содержать в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

9.4 Стороны Соглашения рекомендуют профсоюзным организациям образовательных учреждений:

9.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.4.3. Обеспечивать формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

9.4.4. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.4.5. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

9.4.6. Разрабатывать раздел коллективного договора «Охрана труда», приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

9.4.7. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.8. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.4.9. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.10. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности вносить техническому инспектору труда или уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда профсоюзной организации представление руководителю образовательного учреждения, в отдел образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны Соглашения обязуются:

9.5.1. Содействовать реализации прав внештатного технического инспектора труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

9.5.2. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием технического инспектора труда Профсоюза.

9.5.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

9.5.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

9.5.5. Ежегодно осуществлять ведомственные проверки муниципальных учреждений образования, заслушивать отчеты руководителей этих организаций.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности районной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

10.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения

профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей МБОУ по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и комиссий по трудовым спорам тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.5. Не подвергать переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам районной и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам районной и первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

10.9. Рекомендовать в соответствии с коллективными договорами, районным отраслевым соглашением в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям, либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, спортивные центры необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.10. Рекомендовать МБОУ, имеющим внебюджетный счет, отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере установленном коллективным договором, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.11. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

10.12. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

10.13. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.14. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и

местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.15. Стороны признают предусмотренные в ст.ст. 171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы).

10.16. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.17. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников образовательных учреждений и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.18. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с ч. 3 ст. 374 ТК РФ.

10.19. Отдел образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

11. Обязательства Организации профсоюза

Организация профсоюза, и первичные организации:

11.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

11.5. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением.

11.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и их работников.

11.8. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с органами местного самоуправления Константиновского района в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

11.9. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

**Председатель районной
организации профсоюза**

**Заведующий МУ «Отдел
образования Администрации
Константиновского района»**

_____ **Попова Н.С.**

_____ **Никитина А.Н.**

«__25__» декабря 2012г.

«__25__» декабря 2012г

Р