

Заведующий Дубовским районным  
отделом образования



Е.В.Брицына  
2020г.

Председатель Дубовской районной  
организации Профсоюза  
работников народного образования  
и науки РФ



Т.Р.Сташевская  
2020г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ ДУБОВСКОГО РАЙОНА  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ДУБОВСКОЙ РАЙОННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ РФ  
НА 2020 -2023 ГОДЫ**

Соглашение прошло уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 252/20-160  
от 03.06.2020г.

с. Дубовское  
2020 г.

## 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Администрации Дубовского района (далее – муниципальные образовательные учреждения).

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

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.

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

1.3. Положения настоящего Соглашения обязательны для муниципальных образовательных учреждений района, имеющих первичные профсоюзные организации, и должны быть учтены при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых спорах.

1.4. Участниками (сторонами) Соглашения являются: Дубовская организация Профсоюза работников народного образования и науки Ростовской областной организации Общественной организации – Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - организация Профсоюза) - от имени работников;

- Отдел образования Администрации Дубовского района (в дальнейшем – отдел образования) - орган исполнительной власти, осуществляющий управление в сфере образования.

1.5. В образовательных учреждениях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза, для защиты и представления интересов этих работников Профсоюзом.

1.6. Районная организация Профсоюза, ее первичные организации выступают в соответствии с Положениями о территориальной и первичных

профсоюзных организациях полномочными представителями работников учреждений образования Дубовского района 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.

1.7. Гарантии данного Соглашения могут расширяться коллективными договорами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением.

1.8. В тех случаях, когда на работников учреждений образования в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашения.

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

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования 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.

1.10. 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.

1.11. 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 районной отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия



соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Соглашение вступает в силу с 25.05.2020 г. и действует в течение трёх лет, до 25.05.2023 г. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет (ст. 48 ТК РФ).

1.14. 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 рабочую группу для ведения переговоров по заключению Соглашения и внесению в него дополнений и изменений.

2.3. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях и совещаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.4. Предоставлять друг другу информацию о вносимых в органы муниципальной власти района проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и оплаты труда, изменениях и дополнениях в трудовом законодательстве и законодательстве об оплате труда Российской Федерации и Ростовской области.

2.5. Предоставлять друг другу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

2.6. Рекомендовать представителям работодателей осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.7. Способствовать участию образовательных организаций в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

2.8. В целях контроля за выполнением Соглашения:

2.8.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей районных образовательных учреждений, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

2.8.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю

необходимую для этого информацию, рассматривать ход выполнения Соглашения и готовить материалы к отчету о его выполнении.

2.8.3. Функции контроля за выполнением Соглашения могут осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес районной отраслевой комиссии.

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

2.8.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются созданной рабочей группой.

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

2.8.7. 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.**

#### ***Стороны договорились:***

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

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования района и вносить в Администрацию района предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

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

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

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

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

- совершенствования условий оплаты труда работников образования;
- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

- принятия мер по недопущению образования задолженности по компенсациям и льготам работникам учреждений образования;
- санаторно-курортное лечение работников образования.

3.6. Рекомендовать образовательным учреждениям района при составлении ежегодных смет или планов финансово – хозяйственной деятельности в соответствии с коллективным договором предусматривать средства на премирование, выплату доплат и надбавок работникам на основании требований, установленных нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области.

#### **4. Кадровая политика.**

##### **Гарантии обеспечения занятости и переобучения работников**

*Стороны приняли на себя следующие обязательства:*

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

4.2. Принимать меры по кадровому обеспечению образовательных учреждений, предусматривая вопросы определения потребности на перспективу в педагогических кадрах, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, а также переподготовки, повышения квалификации, опережающего обучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.4. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей района для участия в областных конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и других конкурсов.

4.5. 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. В целях комплексного решения проблемы закрепления молодых педагогических кадров рекомендовать создание советов (клубов) молодых учителей и воспитателей с участием профсоюзных организаций.

4.7. Усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в образовательных учреждениях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.



4.8. При реорганизации и ликвидации образовательных учреждений соблюдать права работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. При заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях предусматривать разделы по защите социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие, в том числе, вопросы:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закрепления наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области;
- развития творческой активности молодёжи, активизации и поддержки молодёжного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.

Рекомендовать аналогичные действия при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях.

## 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 трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской Федерации и Ростовской области, Региональным отраслевым соглашением, 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 образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

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

5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Руководствоваться статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);

5.4. 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.

5.5. 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 Дубовского района производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, областными законами от 14.11.2013 г. № 26 -ЗС "Об образовании в Ростовской области", от 03.10.2008 г. № 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", нормативными правовыми актами Ростовской области и Администрации Дубовского района.

6.2. Заработная плата работникам образовательных учреждений выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, не реже, чем два раза в месяц в соответствии с порядком, установленным ст. 136 ТК РФ.

6.3. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Ростовской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Ростовской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Ростовской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Ростовской области.



### ***Обязательства организации Профсоюза:***

6.3. Обеспечить контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

- за наличием в образовательных учреждениях 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 образовательного учреждения;

- за соблюдением иных нормативных правовых актов Ростовской области и Российской Федерации; требований ТК РФ.

6.4. Проводить анализ выполнения законодательства об оплате труда Дубовского района.

6.5. При выявлении фактов несоблюдения законодательства и нарушения прав работников образовательных учреждений по социально – трудовым и связанным с ним экономическим и социальным вопросам информировать Министерство образования и вносить предложения о мерах по устранению выявленных нарушений.

6.6. Ежегодно вносить предложения по формированию районного бюджета в части расходов на развитие образования.

### ***Совместные обязательства сторон:***

6.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, предусмотренного трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.12 №273–ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»".

6.8. Организовывать контроль за исполнением нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда и использованием фонда выплат и доплат в образовательных учреждениях.

6.9. Организовывать и осуществлять контроль использования средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию Указов Президента российской Федерации в части повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами.

Обеспечивает уровень оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 , от 01.06.2012 г. № 761,от 28.12. 2012 № 1688 и нормативными правовыми актами Ростовской области.

6.10. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей, председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений по вопросам планирования труда, оплате труда и

аттестации работников образовательных учреждений.

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

6.12. Рекомендовать образовательным организациям внести в коллективные и трудовые договора нормативное положение в соответствие со ст. 158 ТК РФ о сохранении средней заработной платы работникам в период простоя по независящим от них причинам.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

*Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:*

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации, а именно ст.333 ТК РФ и п. п.5 -7 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

7.4. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной организации Профсоюза.

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

7.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении выборного органа первичной организации Профсоюза. 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 не использованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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



Перечень категории работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трёх календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

7.10. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации.

7.11. Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

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 образовательных учреждений.

7.12. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма 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 образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.13. 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" и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

7.14. 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.

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

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

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

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).

7.17. 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.

7.18. По согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза может вводиться локальным нормативным актом режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам

потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учётом действующего трудового законодательства.

7.19. 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 учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

7.20. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 г. №352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### ***Стороны договорились:***

8.1. Работникам районных образовательных учреждений при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере предусмотренного локальным нормативно-правовым актом учреждения образования из фонда стимулирующих выплат.

8.2. Осуществлять контроль в части обеспечения мер социальной поддержки работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих посёлках, в том числе перешедшим на пенсию, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

8.3. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

8.4. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" В соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевого Соглашения по организациям, находящихся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 гг., в коллективных договорах закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:



Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

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.

8.6. В целях социальной защиты педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет сохранять уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории на срок до одного года.

## 9. Охрана труда

*Для улучшения охраны труда в учреждениях образования района стороны приняли на себя следующие обязательства:*

### 9.1. Отдел образования Дубовского района Ростовской области:

9.1.1. Осуществляет контроль работы руководителей муниципальных образовательных учреждений по обеспечению условий и охраны труда, в том числе в части:

проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучения и сдачи зачётов по санитарному минимуму, оплаты личных санитарных книжек;

обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с



вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по форме № 7 (травматизм), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

9.1.3. Ежегодно (не позднее 31 января) информирует районную организацию Профсоюза о состоянии охраны труда в учреждениях образования Дубовского района и причинах производственного травматизма; о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, средства, на проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

9.1.4. Рекомендует руководителям образовательных учреждений предусматривать средства на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров и диспансеризации персонала на рабочих местах (основание - ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»), специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

9.1.5. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в районных образовательных учреждениях с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно – гигиеническим нормам и требованиям.

9.1.6. Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

9.1.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций использовать право на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации с целью использования их на улучшение условий и охраны труда.

## **9.2. Организация Профсоюза:**

9.2.1. Содержит внештатного технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда в районной организации Профсоюза.

9.2.2. Согласовывает нормативно – правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда выборных органов организации Профсоюза.

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

9.2.5. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

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

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

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

9.2.9. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным организациям Профсоюза, образовательным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасности и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

9.2.10. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.11. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

### **9.3. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям образовательных учреждений:**

9.3.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2 % от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.

9.3.2. Создают 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. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.3.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в учреждении.

9.3.5. Обеспечивают за счёт средств образовательного учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников в соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 №157 -ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», проведение диспансеризации.

9.3.6. Обеспечивать работников за счёт средств образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами

индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

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

9.3.8. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

9.3.9. 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.

9.3.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

9.3.12. 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.).

9.3.13. 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.

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

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

9.3.16. Обучать и проверять знания требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.3.17. Обеспечивать санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое



обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.3.18. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

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

9.3.20. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

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. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивать безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

9.3.23. Ежегодно в ноябре месяце заключать Соглашение по охране труда между администрацией образовательного учреждения и выборным представительным органом учреждения (профсоюзным комитетом).

9.3.24. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

**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. Организовывать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

9.4.6. Разрабатывать раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывать 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 специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий 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 даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.11. В случаях ухудшения условий учёбы и труда (отсутствия нормальной освещённости в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности вносить техническим инспекторам труда или уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда профсоюзной организации предъявление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

### **9.5. Стороны Соглашения обязуются:**

9.5.1. Содействовать реализации прав технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда) профсоюзных организаций.

9.5.2. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев. Случаев с тяжёлым 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. Организовывать ежегодно комплексные, целевые проверки учреждений образования по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчётов руководителями этих учреждений.

Содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений, требований охраны труда.

9.5.5. При необходимости проводить семинары - совещания по охране труда для различных категорий работников образования.

## **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", Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, 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 районных образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, 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. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями.

10.8. 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.

10.9. 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, условий проживания в общежитии.

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

10.11. 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.

10.12. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников – членов выборного органа первичной организации Профсоюза без предварительного согласия (учёта мнения) данного органа, а руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза и его заместителя – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.14. 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.

10.15. Члены выборных органов Профсоюза, неосвобожденные 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.

10.16. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.17. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

## **11. Обязательства Организации профсоюза**

### ***Районная организация Профсоюза и первичные организации:***

11.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений 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 депутатами Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от Ростовской области 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.

Заведующий Дубовским РОО

\_\_\_\_\_/Е.В.Брицына/  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Председатель Дубовской районной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/Т.Р.Сташевская/  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.