

ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТРЁХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Курганской городской организацией профсоюза работников
народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и
работодателями
на 2015 - 2018 годы

г. Курган

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ СОГЛАШЕНИЯ

Городское отраслевое соглашение между Курганской городской организацией
 профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией
 города и работодателями
 на 20 15-2018 годы

Зарегистрировано:

14 апреля 2015 года
 № регистрации:



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
 - 1.1. Представители работодателей
 Председатель совета директоров муниципальных образовательных организаций города Кургана Салеев Р.Б.
 - 1.2. Представитель работников
 Председатель Курганской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Михайлова Н.И.
 - 1.3. Представитель Администрации города
 Заместитель руководителя Администрации города Кургана, директор Департамента социальной политики Пожиленков Д.В.
2. Соглашение подписано: 14 апреля 2015 года
3. Срок действия соглашения:
 с 1 апреля 2015 года по 1 апреля 2018 года
4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему соглашению:
 регистрационные листы изменений
5. Возникшие конфликты по поводу заключения соглашения
6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Приложение
к постановлению Администрации города
Кургана
от _____ № _____
«Об утверждении Соглашения между
Курганской городской организацией
профсоюза работников народного
образования и науки РФ, Администрацией
города Кургана и работодателями на 2015 -
2018 годы»

СОГЛАШЕНИЕ

**между Курганской городской организацией профсоюза работников
народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и
работодателями на 2015 - 2018 годы**

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее трёхстороннее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций и регулирует социально - трудовые отношения в системе образования города.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актах.

1.2. Настоящее Соглашение принято с целью обеспечения социального партнёрства, принятия согласованных мер по усилению социальной защищённости работников с определением дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений (организаций) образования в лице их представителя - Курганской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз);
- работодатели в лице Совета директоров школ и Совета заведующих детскими дошкольными образовательными организациями;
- Администрация города Кургана в лице Департамента социальной политики.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных образовательных учреждений (организаций)

города Кургана, первичные профсоюзные организации которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Городской комитет профсоюза, первичные организации профсоюза в лице их выборных органов выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников образовательных организаций города при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических интересов, в том числе вопросов оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путём заключения коллективных договоров.

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

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми региональным и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.6.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. 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. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций.

1.6.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.5. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Соглашения.

1.7. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

1.7.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже 2 раз в год) контроля за ходом выполнения Соглашения

(далее - Комиссия). Комиссия разрабатывает план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения.

1.7.2. Решение спорных вопросов по толкованию и реализации положений Соглашения рассматриваются комиссией.

1.7.3. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях осуществляется по согласованию или с учётом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по данным вопросам.

1.7.4. Отчёты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению Комиссии или одной из сторон на Пленуме городского комитета профсоюза (либо на совместном совещании руководителей с профсоюзным активом) и доводятся до сведения первичных организаций профсоюза.

1.7.5. Управление образования города Кургана и городской комитет профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций для применения и содействуют его реализации.

1.7.6. Обязательства и гарантии настоящего Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социально-экономической защищённости работников.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором учреждения (организации) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с ними.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, установленных статьёй 59 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.8. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

2.9. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

2.10. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение (организация) является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, как правило, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, а так же за исключением случаев приведения штатной численности учреждения в соответствие со штатным расписанием.

2.11. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми Трудовым кодексом РФ.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и инновационно - методического центра) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся для выполнения другим педагогам. В случае досрочного выхода педагога из данного отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.15. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

3. Стороны договорились в том, что:

3.1. Системы и формы оплаты труда устанавливаются образовательными организациями в соответствии с действующим законодательством, коллективными договорами (приложениями к коллективному договору) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данной организации системой оплаты труда.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются дни, утверждённые правилами внутреннего трудового распорядка и коллективными договорами организаций, согласованные с выборными профсоюзными органами.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании положения об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4.1. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии, согласованным с выборным профсоюзным органом первичной организации.

3.4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в т.ч. заместителю руководителя, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но в размерах не ниже, предусмотренных действующим законодательством.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в размере от 0,04 до 0,12 базового оклада (тарифной ставки) и не может быть изменён в сторону уменьшения при сохранении прежних условий труда до проведения специальной оценки условий труда.

Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.6. Администрация города обязуется:

1) Своевременно направлять средства в образовательные учреждения (организации) на финансирование заработной платы работников образовательных организаций в соответствии с установленным графиком.

3.7. Работодатели обязуются:

3.7.1. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме; подлежащей выплате.

3.7.2. Наполняемость классов, групп, установленную в образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе.

При превышении количества обучающихся, воспитанников в классе, группе могут устанавливаться стимулирующие выплаты педагогическому работнику. Размер такой выплаты учреждение (организация) определяет самостоятельно.

3.7.3. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.7.4. В случае приостановки работы работниками учреждений из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективных договорах, оплата времени за дни приостановки производить в размере средней заработной платы.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, Уставом образовательной организации, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми руководителем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

4.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

При наличии таких перерывов и в зависимости от длительности перерывов по возможности предусматривается доплата, порядок и условия выплаты которой устанавливается коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул (далее – каникул), установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений (организаций) и не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация образовательной организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.6. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.7. Привлечение педагогических работников в период школьных каникул к работе, не обусловленной трудовым договором, допускается только с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников, трудовая деятельность которых связана с образовательным процессом.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.10. Производить распределение средств на удешевление санаторно - курортных путёвок через комиссии по оздоровлению, созданные на паритетной основе между работодателем и профсоюзом.

Не израсходованные до 1 ноября текущего года средства на оздоровление перераспределяются в другие образовательные учреждения по потребности.

4.11. Работодатели обязуются:

4.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём должна быть не менее трёх календарных дней).

4.11.2. Предоставлять педагогическим работникам, в т.ч. воспитателям дошкольных образовательных учреждений, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением, коллективным договором.

4.12. Администрация города обязуется ежегодно предусматривать в проекте бюджета города средства:

4.12.1. образовательным организациям на оздоровление работников образования не менее 5 миллионов руб.

4.12.2. городскому комитету профсоюза на организацию оздоровительных, спортивных и культурных мероприятий среди работников образовательных учреждений и их детей не менее 100 тыс. руб.

4.13. Городская организация профсоюза обязуется:

1) Организовывать оздоровительные, спортивные и культурные мероприятия для работников образовательных учреждений за счёт собственных средств и средств бюджета города.

2) Ежегодно выделять средства из профсоюзного бюджета на оздоровление профактива.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5. Стороны договорились в рамках своих полномочий:

5.1. Содействовать занятости работников образования, предусматривать меры по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие учреждения.

5.2. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.

5.3. Считать массовым для учреждений образования увольнение по сокращению численности или штата работников 8% от числа работающих в образовательном учреждении.

5.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений образования, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за 3 месяца, соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

5.5. Признать за Курганским городским комитетом профсоюза право вносить в соответствующие органы Администрации города предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

5.6. Обеспечивать преимущественное право приёма педагогических работников, уволенных по сокращению численности или штата, на работу во вновь создаваемые образовательные организации.

5.7. Предоставлять право на повышение квалификации педагогическим работникам 1 раз в 3 года.

5.8. Работодатели обязуются:

5.8.1. Сохранять за работником, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку по инициативе работодателя, повышение квалификации заработную плату в размере среднего заработка.

5.8.2. Предоставлять информацию по запросу горкома профсоюза о кадровом потенциале учреждения, в том числе возрастном составе, текучести кадров, фактической педагогической нагрузке, дефицита кадров по предметам.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6. Стороны согласились, что:

6.1. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения (организации) финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на

текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения (организации) и предусматривается в коллективном договоре.

6.2. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, руководитель имеет право производить в течение учебного года выплаты из стимулирующего фонда в размере до 20% от базового оклада (тарифной ставки) в соответствии с коллективным договором.

6.3. На основании Регионального отраслевого Соглашения между областной организацией профсоюза работников народного образования РФ и Главным управлением образования Курганской области:

6.3.1. Аттестация педагогических работников включает в себя следующие принципы: коллегиальность, гласность, открытость обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

6.3.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее - аттестационная комиссия организации).

6.3.3. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.

6.3.4. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.3.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

6.3.6. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

6.3.7. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

6.3.8. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность, с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

6.3.9. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

6.3.10. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

6.3.11. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

6.3.12. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

6.3.13. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

6.3.14. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

6.3.15. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

6.3.16. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

6.3.17. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

6.3.18. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня её проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии организации, результаты голосования, решение аттестационной комиссией организации. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трёх рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

6.3.19. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.20. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

6.3.21. Аттестационная комиссия организации даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но

обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.3.22. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

6.3.23. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

6.3.24. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.3.25. Аттестация педагогических работников муниципальных осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Главным управлением образования Курганской области (далее - аттестационная комиссия).

6.3.26. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в образовательной организации в аттестационную комиссию «на соответствие занимаемой должности» - председатель первичной организации профсоюза.

6.3.27. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

6.3.28. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

6.3.29. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

6.3.30. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

6.3.31. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

6.3.32. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматривается аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учётом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

6.3.33. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

6.3.34. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа её членов.

6.3.35. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

6.3.36. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

6.3.37. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

6.3.38. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

6.3.39. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока её действия.

6.3.40. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается

по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.3.41. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

6.3.42. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

6.3.43. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истёк, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

6.3.44. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года.

Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

6.3.45. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учётом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

6.3.46. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

6.4. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награждённых государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности

освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

6.5. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трёхлетний период:

6.5.1. Награждены государственными наградами, получившие почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности.

6.5.2. Стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.

6.5.3. Стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

6.5.4. Стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации.

6.5.5. Тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.6. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

6.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

6.7.1. при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);

6.7.2. при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;

6.7.3. при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических

работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

6.7.4. при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);

6.7.5. при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Таблица 1

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности)
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания), учитель физического воспитания
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	образования	
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, воспитатель (старший воспитатель), педагог – организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист (старший инструктор-методист)
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор-методист (включая старшего)
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
		дополнительного образования, методист (включая старшего)
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования, методист (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования

6.8. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

6.9. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

6.10. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Главным управлением образования Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении

педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

6.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.12. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию.

6.13. Администрация города обязуется:

6.13.1. Выплачивать молодым специалистам единовременное подъемное пособие в размере 50 000 рублей за счёт средств бюджета города Кургана согласно Положению о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана. (Понятие «молодой специалист» определено Постановлением Администрации города Кургана от 06.02.2014 г. № 868 «Об утверждении Положения о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана и МБУ «Курганский Дом молодежи»).

6.13.2. Сохранить работникам дошкольных учреждений, дети которых посещают детские сады, родительскую плату в размере 50% от установленной Администрацией города.

6.13.3. Выделять средства для ипотечного кредитования работникам образовательных учреждений (организаций).

6.13.4. Предоставлять бесплатные билеты на Новогодние представления для детей работников учреждений образования в количестве 1 тыс. билетов. Осуществлять распределение билетов через городской комитет профсоюза.

6.13.5. Предусматривать за счёт стимулирующего фонда вознаграждение в размере, определённом коллективным договором, юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

6.13.6. Оказывать материальную помощь работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

6.14. Городская организация профсоюза обязуется оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений (организаций) образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Администрация города обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников образовательных организаций на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права Администрация города обязуется ежегодно предусматривать в проекте бюджета города не менее 3-х млн. руб. на выполнение мероприятий по охране труда.

7.1.2. Финансировать:

- санитарный минимум (лекции) работникам;
- проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях;
- приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
- проведение медосмотров;
- обучение по охране труда.

7.1.3. Осуществлять ежегодный анализ условий охраны труда, производственного травматизма, реализовывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.4. Ежегодно информировать городской комитет профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования по согласованным сторонами вопросам.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом с разработанными мероприятиями по охране труда, с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Предусматривать в смете организации или в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на охрану труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

7.2.3. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома.

7.2.4. Вводить в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда на паритетной основе представителей профсоюзного комитета.

7.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или

компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.2.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.2.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

7.2.11. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

7.2.13. В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в дневных оздоровительных лагерях при образовательном учреждении (организации), гарантировать бесплатное прохождение медицинского осмотра.

7.3. Городская организация профсоюза обязуется:

7.3.1. Организовать обучение и работу уполномоченных лиц профессионального союза по охране труда.

7.3.2. Организовать и обеспечить совместно с представителями работодателей проведение контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в образовательных организациях через уполномоченных лиц.

7.3.3. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите прав на охрану труда.

7.3.4. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. В образовательных организациях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

7.4.2. В комиссии по приёме образовательных организаций к новому учебному году, включаются представители Курганского городского комитета профсоюза.

РАЗДЕЛ VIII. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Соглашением.

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Законом Российской Федерации, законами Курганской области, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом учреждения, коллективным договором.

8.2. Администрация города обязуется:

8.2.1. Уведомлять городской комитет профсоюза о проектах нормативных (ненормативных) актов (распоряжений, приказов), затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников отрасли для учёта мнения.

8.2.2. Предоставлять информацию в городской комитет профсоюза о вносимых Департаментом социальной политики Администрации города в городскую Думу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учёта мнения и позиции Профсоюза по ним.

8.2.3. Предоставлять возможность городскому комитету профсоюза доводить информацию профсоюза до учреждений образования города через почту Управления образования.

8.2.4. Предоставлять городскому комитету профсоюза (путём включения его в перечень организаций, определенных для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.2.5. Создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей образовательных учреждений (организаций) по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и колдоговоров.

8.2.6. Сохранять систему безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.

8.2.7. Рассматривать представления профорганов и привлекать в случае необходимости к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций.

8.3.2. Своевременно и в полном объёме предоставлять поступающую из городского комитета профсоюза информацию председателям первичных организаций профсоюза.

8.3.3. Создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе совещаний, собраний работников образовательных организаций.

8.3.4. Предоставлять профсоюзному органу образовательного учреждения (организации) бесплатно помещения, отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, оргтехнику, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.7. Признают право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатели ежемесячно и бесплатно обязуются перечислять на счёт Курганской городской организации профсоюза членские взносы из заработной платы работников.

Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Курганской городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.3.9. Предусматривать председателю первичной организации профсоюза ежемесячную выплату из средств стимулирующего фонда учреждения (организации). Размер выплаты образовательные организации определяют самостоятельно в коллективных договорах.

8.4. Стороны признают гарантии для работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.4.1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия городского комитета профсоюза. Это правило сохраняется также в течение двух лет после окончания срока полномочий указанных лиц при условии членства в профсоюзе.

8.4.2. Председатели профкомов и их заместители, а также работники, избранные в состав городского, областного комитетов профсоюза и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены администрацией учреждения (организации) без предварительного согласия городского комитета профсоюза.

8.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзом по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с руководителем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников (в том числе при ведении коллективных переговоров), на время краткосрочной профсоюзной учёбы (до трёх дней) в течение года с сохранением средней заработной платы.

8.4.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.4.5. Председатели первичных профсоюзных организаций в учреждениях входят в состав комиссий:

- аттестационной,
- тарификационной,
- по охране труда,
- по оздоровлению работников.

8.4.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения (организации) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей

8.5. Ходатайство в городскую наградную комиссию и представление работников учреждений системы образования к ведомственным и государственным наградам осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

8.6. Городской комитет профсоюза принимает участие в работе совещаний, конференций, собраний, других мероприятиях работников образования, работе городских комиссий:

- по награждению работников образовательных организаций;
- по оздоровлению;
- в аппаратных совещаниях Департамента социальной политики

Администрации города, Управления образования и др.

8.7. Горком профсоюза выступает в качестве одного из учредителей и участвует в организации ежегодного городского конкурса профессионального педагогического мастерства.

8.8. Городская организация профсоюза и её первичные организации обязуются:

8.8.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров с целью снижения социальной напряжённости в трудовых коллективах учреждений образования.

8.8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь (членам профсоюза) по вопросам трудового законодательства.

8.8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

8.8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

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

8.8.6. Использовать 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.

8.8.7. В случае нарушения или несоблюдения Соглашения городская организация профсоюза оставляет за собой право на организацию и проведение собраний, митингов, пикетов, забастовок в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Администрация города направляет Соглашение в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Главное Управление по труду и занятости населения Курганской области.

9.2. Администрация города в лице Департамента социальной политики и городская организация профсоюза в течение 15 дней с момента подписания настоящего Соглашения доводят его содержание до сведения образовательных организаций.

9.3. Стороны в течение месяца совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Соглашения и принимают меры по его реализации.

9.4. Стороны несут ответственность за выполнение настоящего Соглашения и принятые на себя обязательства.

9.5. Контроль за исполнением Соглашения осуществляет трехсторонняя комиссия два раза в год.

9.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами. Соглашение действует в течение 3-х лет и может быть продлено по взаимной договоренности сторон, но не более чем на три года.

9.7. Городское отраслевое трёхстороннее Соглашение между Курганской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и работодателями на 2012 – 2015 г.г. считать утратившим силу.

9.8. Переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Заместитель руководителя
Администрации города,
директор Департамента
социальной политики
Администрации города

Пожиленков Д.В.

«02» апреля 2015г.

Председатель Курганской
городской организации
профсоюза работников
народного образования и
науки РФ

Михайлова Н.И.

«02» апреля 2015г.

Председатель
совета директоров
муниципальных
образовательных
организаций города

Салеев Р.Б.

«02» апреля 2015г.