

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА НА 2014 - 2017 ГОДЫ.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям образования города Владивостока (далее – Соглашение, Учреждение) является основным документом социального партнёрства, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения на отраслевом уровне, устанавливающим дополнительные социально-экономические гарантии, льготы и преимущества для работников и обучающихся, а также создающим более благоприятные условия труда по сравнению с условиями, установленными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законе Приморского края «Об образовании в Приморском крае», Отраслевом соглашении по учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Приморского края, на 2012 – 2014 г., Территориальном соглашении о регулировании социально-трудовых отношений между работодателями, профсоюзами и администрацией города Владивостока на 2012-2015 годы» и иных правовых актах.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, соглашений в Учреждениях, трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами, заключившими между собой Соглашение, (далее – стороны) являются:

- работники муниципальных образовательных учреждений города Владивостока (далее – работники) в лице их представителя – Владивостокской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- работодатели работников муниципальных образовательных учреждений города Владивостока в лице руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – Работодатель);
- администрация города Владивостока как исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления города Владивостока (далее – Администрация).

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей, которые уполномочили своего представителя от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения; в части обязательств Профсоюза – только на членов Профсоюза, а также на администрацию г. Владивостока в пределах их компетенции и взятых ими на себя обязательств.

1.6. Стороны согласились, что Профсоюз является полномочным представителем работников Учреждений в социальном партнёрстве, при проведении переговоров о заключении и изменении Соглашения, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и исполнения Соглашения, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Интересы работников Учреждений при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работника с работодателем представляет первичная профсоюзная организация в лице руководящих выборных органов, входящих в структуру Профсоюза

1.7. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в Учреждении заключается коллективный договор, соглашение.

В коллективном договоре, соглашении с учётом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего

Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. После получения соответствующего уведомления переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

Принятые дополнения и изменения оформляются дополнительным Соглашением, содержание которого доводится до сведения руководителей учреждений, первичного профсоюзного органа и администрации г. Владивостока.

1.9. Стороны не вправе в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Подведение итогов выполнения настоящего Соглашения производится 1 раз в год на конференции (пленуме) городского комитета профсоюза работников образования с обязательным приглашением представителей сторон социального партнёрства. Отчёт о выполнении Соглашения сторонами доводится до сведения трудовых коллективов учреждений и профсоюзного актива.

1.11. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.12. Профсоюзные организации образовательных учреждений не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и

не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счёт Владивостокской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

1.14. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за два-три месяца до окончания срока действия Соглашения.

## **2. Цели Соглашения**

2.1. Стороны признают, что соблюдение условий настоящего Соглашения приведёт к обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждений, улучшению социально-экономического положения их работников, организации всестороннего согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

## **3. Развитие социального партнёрства**

В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

3.1. Считать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

3.2. Создать на равноправной основе городскую отраслевую комиссию для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Соглашения (далее – Городская отраслевая комиссия).

Городская отраслевая комиссия решает все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения, коллективных договоров, анализирует ход заключения и выполнения коллективных договоров и данного Соглашения Учреждениями.

3.3. Создать объединение работодателей работников муниципальных образовательных учреждений города Владивостока и включить его представителя в состав городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.4. Информировать стороны о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждений, проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам Учреждений.

3.5. Устанавливать либо изменять условия труда и иные социально-экономические условия в Учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по согласованию с представительным органом работников – Профсоюзом.

3.6. Содействовать повышению эффективности заключаемого отраслевого соглашения и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.7. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.8. Совместными усилиями разрабатывать проект коллективного договора, заключаемого между работниками и работодателем муниципального образовательного учреждения г. Владивостока, который предлагается Учреждениям в качестве основы для начала переговорного процесса и выработки сторонами единого варианта коллективного договора.

3.9. Ежегодно заслушивать информацию об эффективности реализации муниципальных программ в сфере образования, проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.10. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе межведомственных и отраслевых комиссий.

3.11. Участвовать в городском конкурсе «Лучшая организация по охране труда и социальному партнёрству», в краевом межотраслевом конкурсе «Социальное партнёрство».

3.12. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность.

3.13. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах администрации города, Владивостокской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ результаты выполнения Соглашения.

3.14. Работодатель:

3.14.1. Содействует участию представителей работников в управлении образовательными организациями (п.2, ч. 6, ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных учреждений в целом (расписание занятий, распределение учебной нагрузки).

3.14.2. Содействует созданию на сайтах образовательных учреждений профсоюзных страничек.

3.15. Работодатели и Профсоюзы:

3.15.1. Ежегодно отчитываются перед коллективами о выполнении коллективного договора.

3.16. Администрация:

3.16.1. При разработке проектов муниципальных нормативных правовых актов Владивостокского городского округа в сфере образования, касающихся вопросов социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, информирует о них Профсоюз в письменной форме. Профсоюз в течение 5 календарных дней со дня получения проекта формирует соответствующее мнение о проекте, оформляет его в письменном виде и направляет в администрацию г. Владивостока.

## **4.Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, муниципальными правовыми актами Владивостокского городского округа, настоящим Соглашением, коллективным договором, иными правовыми актами.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, локальных актов Учреждения.

4.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание приказа (распоряжения) работодателя о приёме на работу должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

4. 1. 4. При рассмотрении вопроса о привлечении работника муниципального образовательного учреждения г. Владивостока к дисциплинарной ответственности по его заявлению проводится служебное расследование специально созданной комиссией, в состав которой включается представитель выборного профсоюзного органа (при его наличии), представитель трудового коллектива и работодатель. Результаты работы комиссии оформляются письменно, подписывается всеми членами комиссии и доводится до сведения работника.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Содействует разрешению трудовых споров между работниками и работодателями Учреждений.

4.3. Работодатель:

4.3.1. Обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, установленных работникам трудовым договором) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Администрация:

4.4.1. Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в подготовке проектов уставов, договоров и других локальных актов, а

также в правильном применении норм действующего трудового законодательства.

#### 4.5. Стороны совместно:

Контролируют работу руководителей учреждений образования в части оформления трудовых договоров с работниками и ознакомления их с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами по вопросам труда.

### **5. Обязательства в области экономики и управления образованием**

Стороны считают целесообразным в установленном порядке и в пределах их компетенции совместно добиваться:

5.1. Рекомендовать устанавливать минимальную заработную плату работникам образования г. Владивостока с учётом решений краевой трёхсторонней комиссии и трёхсторонним соглашением между профсоюзами, работодателями и администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений.

5.2. При определении объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг бюджетными и автономными образовательными учреждениями предусматривать расходы на оказание муниципальных услуг в части оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Владивостокского городского округа, в том числе:

– на выплаты стимулирующего характера в размере не более 25 процентов в общих расходах на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, расположенных в городских населенных пунктах, и не более 30 процентов - работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах;

– на выплаты стимулирующего характера в размере не более 20 процентов в общих расходах на оплату труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей и работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования «Коррекция» г. Владивостока».



5.3. Обеспечения выполнения нормативных правовых актов, предусматривающих осуществление мер по обеспечению системы образования высококвалифицированными кадрами, их экономической, социальной и иной поддержки государством и обществом.

5.4. Выполнения Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06. 2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

5.5. Обеспечения своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими ресурсами Учреждений.

5.6. Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников муниципальных образовательных Учреждений г. Владивостока по поступающим средствам из краевого бюджета, бюджета Владивостокского городского округа и принимают меры по её ликвидации.

## **6. Оплата труда и нормы труда**

6.1. Стороны согласились, что:

6.1.1. Вопросы исчисления заработной платы, определения норм рабочего времени, порядка распределения учебной нагрузки, исчисления стажа педагогической работы, определения уровня образования работников регулируются законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и органов местного самоуправления.

6.1.2. Увеличение размеров расчётных окладов и должностных окладов педагогических работников муниципальных образовательных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, группах муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором, а система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других выплат закрепляются в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Владивостока, которое согласуется с первичной профсоюзной организацией и может являться приложением к коллективному договору, заключаемому в муниципальных образовательных учреждениях г. Владивостока.

6.1.4. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями в соответствии с

муниципальными нормативными правовыми актами Владивостокского городского округа в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, с учётом мнения представительного органа работников и закрепляются в Положениях об оплате труда муниципальных образовательных учреждений (ст. 135 ТК РФ).

6.1.5. В протоколе разногласий.

6.1.6. Наполняемость классов в общеобразовательных учреждениях, групп в дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования устанавливается Приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».

6.1.7. В протоколе разногласий.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок.

6.2.2. Может обратиться с письменным запросом в муниципальное образовательное учреждение Владивостокского городского округа о предоставлении информации о фонде оплаты труда муниципального образовательного учреждения и выплатах стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения города при условии соблюдения требований Федерального закона Российской Федерации от 26 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

6.3. Работодатель:

6.3.1. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с условиями коллективного и трудового договоров, а также выплату работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, дифференцированной доплаты в размере, установленном трудовым договором, по результатам аттестации рабочих мест.

6.3.2. Обеспечивает выплату заработной платы по месту работы (Учреждение) при создании необходимых условий либо перечисляет на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным или трудовым договорами.

6.3.3. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда создаёт Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), в которую входят представители работодателя и работников. При наличии в учреждении профсоюзной организации председатель профкома включается в состав комиссии (либо член профкома в соответствии с решением выборного профсоюзного органа).

Данная комиссия действует на основании Положения о комиссии, утверждённого распоряжением работодателя.

Решение комиссии оформляется протоколом. С учётом решения Комиссии руководитель муниципального образовательного учреждения издаёт распоряжение об установлении размера выплат стимулирующего характера работникам, которое предоставляется в Комиссию.

6.3.4. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляет за счёт средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом учреждения.

6.4. Администрация:

6.4.1. В целях соблюдения сроков выплаты заработной платы, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами Учреждений, а также трудовыми договорами работников, обеспечивает оперативное направление выделяемых финансовых средств в Учреждения, согласно утверждённому бюджету Владивостокского городского округа, не реже чем каждые полмесяца.

6.5. Стороны совместно:

6.5.1. Оказывают организационную и методическую помощь в разработке проектов Положений об оплате труда работников образовательных учреждений.

6.5.2. Участвуют в рассмотрении трудовых споров об установлении новых или изменении существующих условий труда.

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

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

7.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.1.2. Образовательные учреждения самостоятельно определяют режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовом договоре, графиках работы и расписании занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.1.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год рассматривается на педагогическом совете и устанавливается администрацией Учреждения с учётом мотивированного мнения Профсоюза до 31 мая текущего учебного года.

7.1.4. При возложении по основному месту работы на работника обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в его учебную нагрузку на общих основаниях.

7.1.5. Учебная нагрузка работнику Учреждения, находящемуся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется на весь период его пребывания в отпуске.

7.1.6. При составлении графика дежурств учитывается режим рабочего времени каждого работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другими особенностями работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после

окончания их последнего учебного занятия (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

7.1.7. При составлении расписаний учебных занятий Учреждение предпринимает все необходимые меры для того, чтобы исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые рабочим временем педагогических работников не являются.

7.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем. В эти периоды администрация Учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утверждённым графиком работы.

7.1.9. Оплата труда работников Учреждений, ведущих преподавательскую работу в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.1.10. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в установленном законодательством порядке, может привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.).

7.1.11. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей работники привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки, предусмотренной при тарификации.

7.2. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, оплата которого производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень категорий работников, 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 3 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.

7.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в порядке, установленном действующим законодательством.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника из-за непредвиденных обстоятельств или родителей (иных законных представителей) воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.4. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников и доводится до сведения каждого работника. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен 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 предупрежден 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.

7.5. При выделении работнику путёвки на санаторно-курортное лечение ему может быть предоставлен по соглашению сторон отпуск без сохранения заработной платы .

7.6. Работнику по письменному заявлению предоставляется кратковременный отпуск до 5 календарных дней без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в связи с рождением ребёнка (отцу ребёнка) - в течение одного месяца со дня наступления события;
- в связи с регистрацией брака работника, детей работника (включая день события);
- смертью близких родственников (со дня наступления события).

По этим и другим уважительным причинам отпуск может быть предоставлен на условиях, предусмотренных в коллективных договорах Учреждений.

7.7. Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей за счёт имеющихся собственных средств может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются также за работу во вредных (опасных) условиях труда, за ненормированный рабочий день. Продолжительность таких отпусков не может быть меньше установленной законодательством.

Перечень работников, занятых на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днём, а также условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

7.8. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1-го года определяются Учредителем и (или) уставом образовательного учреждения в соответствии с законодательством, могут фиксироваться в коллективном договоре.

## **8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

Стороны договорились в целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»:

8.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

8.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями.

8.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

8.4. При подготовке и проведении аттестации педагогических работников соблюдать все права и льготы, предусмотренные Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Приморского края, на 2012-2014 годы, а также брать во внимание случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности). Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили (деятельности), рассматриваются Департаментом образования и науки Приморского края, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

8.5. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников. При высвобождении работников, связанном с ликвидацией, реорганизацией учреждения, уведомлять профсоюз не менее чем за 3 месяца с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

8.6. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений в коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии несовершеннолетнего ребёнка (несовершеннолетних детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных и территориальных организаций профсоюза, не освобождённые от основной работы, как в период исполнения ими полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.7. Профсоюз:



8.7.1. Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза Учреждений в вопросах занятости, найма, увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролирует соблюдение законодательства в пределах своей компетенции.

8.7.2. Принимает участие в аттестации педагогических работников Учреждений (членов профсоюза).

8.8. Работодатель:

8.8.1. Принимает меры для предотвращения массового сокращения работников. В случае его угрозы не менее чем за три месяца информирует городскую службу занятости, профсоюзы и Администрацию.

8.8.2. В соответствии с коллективными договорами и соглашениями предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения по новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

8.8.3. Осуществляет содействие в трудоустройстве населения путём предоставления полной информации в городскую службу занятости населения о вакансиях и потребности в создании новых (дополнительных) рабочих мест.

8.8.4. Содействует обобщению и распространению опыта педагогов, активно внедряющих инновационные формы работы.

8.8.5. Создаёт необходимые условия для повышения квалификации педагогических работников не реже 1 раза в три года за счёт бюджетных средств.

8.8.6. Ежегодно информирует работников о темах и сроках курсов повышения квалификации, об истечении срока квалификационной категории работников.

8.8.7. Направляет женщин в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком на курсы повышения квалификации.

8.8.8. Производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым на профессиональную переподготовку с отрывом от работы в другую местность.

8.8.9. Создаёт комфортные условия для молодых специалистов. Обеспечивает их полной учебной нагрузкой, закрепляет наставников.

8.8.10. Обеспечивает учёт мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путём изменения типа существующего муниципального образовательного учреждения.

8.9. Работодатели и профсоюзы:

8.9.1. Ведут разъяснительную работу по вопросам аттестации педагогических кадров, повышению их квалификации, в том числе через создание информационных стендов. Создают информационные стенды по аттестации и повышению квалификации работников

8.9.2. Информировывают работников о льготах, предоставляемых работникам образования государственных и муниципальных учреждений при подготовке и проведении аттестации.

8.10. Администрация при регулировании трудовых отношений исходит из того, что:

8.10.1. Не допускает экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации Учреждений.

8.10.2. Увольнение работников по сокращению численности или штата может производиться только в порядке, установленном действующим законодательством.

8.10.3. Анализирует потребность в кадрах подведомственных учреждений, координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.10.4. Издаёт письменные рекомендации для руководителей Учреждений по вопросам обеспечения функционирования и развития Учреждения, внедрения новых педагогических и информационных технологий, а также иным вопросам в пределах установленной компетенции.

8.11. Стороны совместно:

8.11.1. В случае угрозы массового сокращения работников разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

8.11.2. Разрабатывают и реализуют мероприятия по содействию занятости, предусматривающие создание и сохранение рабочих мест, организацию общественных работ, подготовку и переподготовку персонала, способствующую рациональному использованию и перераспределению работников Учреждения, профилактике массовых увольнений работников.

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

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы и условия их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами Владивостокского городского округа, коллективным договором, Положением об оплате труда муниципального образовательного учреждения

г. Владивостока в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

9.1.2. Отношения по возмещению вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.1.3. Педагогические работники Учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на предоставление работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях на территории Владивостокского городского округа, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Выделяет с профсоюзных смет Учреждения до 20 % денежных средств на оказание материальной помощи членам профсоюза, не менее 30 % - на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы в трудовых коллективах Учреждений

9.2.2. Создаёт фонд социальной защиты в размере не менее 10 % средств профсоюзного бюджета для оказания помощи остро нуждающимся членам профсоюза Учреждений, одиноким неработающим ветеранам труда отрасли.

9.2.3. Проводит организаторскую работу по оздоровлению, обеспечению отдыха детей работников образования. Выделяет средства малообеспеченным членам профсоюза Учреждений для частичной оплаты путёвок в детские загородные оздоровительные лагеря.

9.2.4. Контролирует соблюдение работодателями порядка возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

9.2.5. Может ходатайствовать перед трудовыми коллективами, Управлением по работе с муниципальными учреждениями образования

администрации г. Владивостока, администрацией города Владивостока о представлении работников, членов профсоюза, к наградам.

### 9.3. Работодатель:

9.3.1. Обеспечивает в Учреждении выполнение пенсионного законодательства в части своевременного и полного перечисления взносов в Пенсионный Фонд, своевременной постановки на персонифицированный учет вновь принятых на работу работников.

9.3.2. Направляет ходатайства о награждении работников государственными, ведомственными, муниципальными наградами в Управление по работе с муниципальными учреждениями образования администрации г. Владивостока, краевыми наградами - в органы исполнительной и законодательной власти края.

### 9.4. Стороны совместно:

9.4.1. Рекомендуют руководителям Учреждений в пределах фонда оплаты труда предусматривать в коллективных договорах:

- оказание материальной помощи в размере должностного оклада работникам отрасли, находящимся в трудной жизненной ситуации: в случае организации похорон близких родственников (мать, отец, дети), дорогостоящего лечения, операций, стихийных бедствий (пожар, наводнение);

- выделение средств в связи с юбилейными датами работников 50, (55 лет - для женщин), 60 лет и каждые последующие 5 лет;

- выплату единовременного пособия в размере, не превышающем 5000 рублей, при выходе работника на пенсию;

- выплату материальной помощи работникам, утратившим работоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер которой определяется совместным решением администрации образовательного учреждения и профсоюзной организации учреждения в пределах фонда оплаты труда.

9.4.2. Договорились о необходимости прохождения работниками всех обязательных профилактических осмотров, обследований и предоставления других медицинских услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране здоровья граждан.

9.4.3. Выделяют средства на проведение спортивной и культурно-массовой работы, ежегодной спартакиады работников учреждений.

9.4.4. Не допускают необоснованного закрытия Учреждений, изъятия из их пользования материально-технической базы.

## 10. Охрана труда

### 10.1. Профсоюз:

10.1.1. Контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным коллективным договором.

10.1.2. Контролирует обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли, пострадавшим при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

10.1.3. Осуществляет общественный контроль за выполнением мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры, Соглашения, работодателями Учреждений.

10.1.4. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах предоставление оплачиваемого времени уполномоченным профсоюзных организаций и комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

10.1.5. Организует работу технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, проводит их обучение не реже чем один раз в три года.

10.1.6. Контролирует наличие в каждом учреждении соглашения по охране труда, включение раздела “Охрана труда” в коллективные договоры.

10.1.7. Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности в Учреждениях.

### 10.2. Работодатель:

10.2.1. Обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

10.2.2. Организует за счёт средств Учреждения своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров и гигиенической подготовки работников (санминимумов).

На время прохождения указанных мероприятий за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

10.2.3. Организует обучение и проверку знаний работников Учреждений по вопросам охраны труда.

10.2.4. Информировать принимаемых на работу работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Подобная информация должна предоставляться работодателем по просьбе работника в процессе его трудовой деятельности.

Характеристики условий труда, виды компенсаций за тяжёлые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах, коллективных договорах, соглашениях и других локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Ежегодно при определении размеров финансирования Учреждения предусматривает выделение средств на финансирование мероприятий по охране труда.

10.2.6. Организует и финансирует проведение специальной оценки условий труда, для чего создаёт комиссию, в состав которой включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие компенсации (постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870):

- сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

Все установленные работнику гарантии и компенсации должны быть отражены в трудовом договоре и оформлены в виде приложения к коллективному договору.

10.2.7. Обеспечивает работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

10.3. Администрация:

10.3.1. Осуществляет проверку любого муниципального образовательного учреждения на территории г. Владивостока в пределах своей компетенции.

10.3.2. Координирует мероприятия, направленные на исполнение требований пожарной безопасности и охраны труда в муниципальных образовательных учреждениях г. Владивостока.

10.3.3. Гарантирует Работнику сохранение места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановления работ на рабочих местах вследствие нарушений государственных нормативных требований охраны труда не по его вине.

10.3. 4. Может привлекать Профсоюз к участию в работе комиссий по приёме Учреждений к началу учебного года.

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. Осуществляют регулярный анализ случаев производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками Учреждений, разрабатывают и реализуют мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.4.2. Создают на паритетных началах комиссии по охране труда и социальному страхованию.

10.4.3. Не допускают эксплуатации учебного и производственного оборудования Учреждений с нарушениями требований техники безопасности.

10.4.4. Создают здоровые и безопасные условия труда в Учреждениях.

10.4.5. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в Учреждениях нарушений требований охраны труда.

10.4.6. Принимают меры по возврату Учреждениям 20% от суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма.

10.4.7. По окончании проведения специальной оценки труда составляют План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах.

## 11. Права и гарантии деятельности Профсоюза и членов профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, членов профсоюза определяются федеральными законами и нормативными правовыми актами Приморского края, Соглашением между профсоюзами, работодателями и администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

### 11.2. Администрация:

- проводит согласованную политику по созданию благоприятных условий для уставной деятельности профсоюзных органов, гарантирует невмешательство в деятельность профсоюзов, не препятствует созданию и функционированию профсоюзов в организациях.

11.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:

11.3.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, профсоюзных органов, членов профсоюза и способствовать осуществлению ими уставной деятельности.

11.3.2. Не препятствуют представителям профсоюзных выборных органов в посещении Учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных действующим законодательством Российской Федерации прав.

11.3.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

11.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

11.4.1. Увольнение по инициативе работодателя (представителя работодателя) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей председателей профсоюзных органов учреждений с согласия вышестоящего профсоюзного органа.



11.4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном действующим законодательством.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, соглашением, коллективным договором.

11.4.5. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

11.5. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.5.1. Работникам, освобождённым от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, работодателями предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или (с согласия работника) в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобождённым работником его

средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года.

11.5.2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в Учреждении. Данное положение должно быть определено в коллективном договоре.

11.6. Работодателям образовательных учреждений необходимо учитывать мнение выборных профсоюзных органов:

- при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- при установлении системы оплаты труда, форм материального поощрения, размеров окладов (должностных окладов), а также норм труда;
- при установлении размера доплаты (надбавки) к должностному окладу работника за работу с вредными и опасными условиями труда, и начислению заработной платы при работе в ночное время;
- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- при привлечении к сверхурочной работе, к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- при установлении дополнительных отпусков для работников с учётом производственных и финансовых возможностей работодателя;
- при утверждении инструкций по охране труда для работников;
- других случаях, установленных ТК РФ.

## **12. Обязательства Профсоюза**

Профсоюз обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров Учреждений, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий трудящихся отрасли.

12.3. 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.

12.4. Проводить проверки (плановые, внеплановые, контрольные) соблюдения Трудового законодательства работодателями Учреждений, в которых работают члены профсоюза.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать работодателей Учреждений, у которых работают члены данного профессионального союза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

12.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждений.

12.6. Осуществлять контроль предоставления гарантий и компенсаций работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

12.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, обеспечению жильем.

12.8. Принимать необходимые меры по недопущению со стороны работодателей действий, приводящих к ухудшению положения трудовой деятельности работников Учреждений.

12.9. Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждений, взаимодействовать с Администрацией, Думой города Владивостока, Управлением по работе с муниципальными учреждениями образования администрации города Владивостока в ходе разработки проектов нормативных правовых актов в сфере труда.

12.10. 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.

12.11. Обеспечивать для своевременного начисления и перечисления профсоюзных взносов предоставление профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций выписок о постановке на профсоюзный учёт работников и о взимании с них взносов работодателям.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Стороны договорились, что Соглашение состоит из следующих текстов, составляющих единый документ:

- основной текст соглашения на 28 листах;

- приложение №1 на 1 листе.

13.2. Профсоюз доводит настоящее Соглашение до сведения председателей районных организаций профсоюза, председателей первичных профсоюзных организаций города.

13.3. Управление по работе с муниципальными учреждениями образования администрации города Владивостока доводит текст Соглашения до сведения руководителей Учреждений, обязывает ознакомить с ним трудовые коллективы.

13.4. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации г. Владивостока - на главу города Владивостока И. С. Пушкарёва;
- со стороны работодателей - на руководителей муниципальных образовательных учреждений города Владивостока;
- со стороны Профсоюза - на председателя Владивостокской городской организации профсоюза работников образования Российской Федерации Карамову Л.Г.

Глава

города Владивостока

\_\_\_\_\_ И. С. Пушкарёв

Председатель Владивостокской городской организации профсоюза  
работников образования Российской Федерации

\_\_\_\_\_ Л. Г. Карамова

Работодатели (руководители образовательных учреждений г. Владивостока):