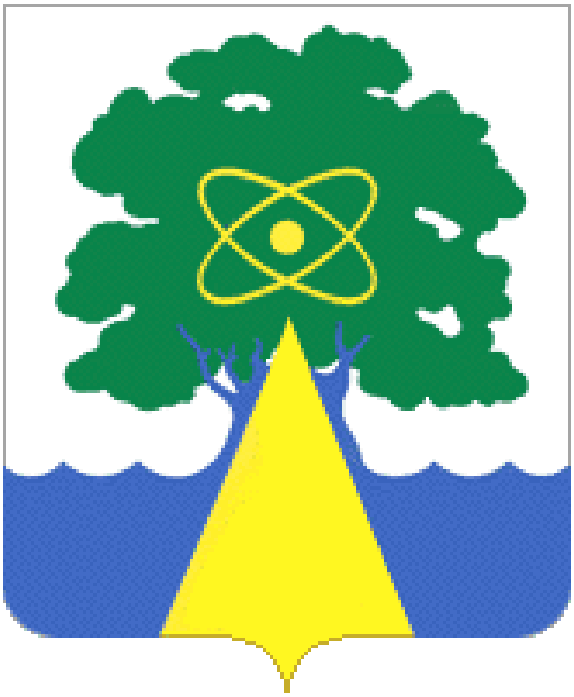

Отраслевое муниципальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе общего образования г. Дубны на 2016 – 2018 годы

Глава городского округа Дубна Московской области	**Начальник Управления народного образования Администрации г. Дубны**	**Председатель ГК Профсоюза работников народного образования и науки РФ г. Дубны**
Мухин Вячеслав Борисович	**Виноградова Татьяна Константиновна**	**Ушакова Валентина Ивановна**
«20 » сентября 2016 года	**«20 » сентября 2016 года**	**«20 » сентября 2016 года**

Зарегистрировано:

«20 » сентября 2016г.

СОГЛАШЕНИЕ № 1-16

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДУБНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ, УПРАВЛЕНИЕМ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ДУБНЕНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ НА 2016-2018 г. г.

г. Дубна

Настоящее соглашение зарегистрировано Министерством социального развития Московской области 06.10.2016 г. Регистрационный номер -12/2016

Отраслевое соглашение

между Администрацией городского округа Дубна Московской области, Управлением народного образования Администрации г. Дубны Московской области и Дубненской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016-2018 годы

1. Общие положения.

1.1. Отраслевое муниципальное соглашение, регулирующее социально - трудовые отношения в системе образования городского округа Дубна в Московской области, на 2016-2018 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Московской области.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению народного образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства *(ст. 46 ТК РФ)*[*].

1.4. Сторонами Соглашения являются:

1.4.1. Администрация городского округа Дубна Московской области (далее - Администрация), осуществляющая в соответствии с Уставом города Дубны права и обязанности муниципального образования *(ст. 125 ГК РФ, ч.3 ст.45 ТК РФ)*;

1.4.2. Управление народного образования Администрации города Дубны Московской области (далее – ГОРУНО), полномочный представитель работодателей *(ст. 34 ТК РФ)*;

1.4.3. Дубненская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – ГО Профсоюза), в лице городского комитета профсоюза (в дальнейшем – ГК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении *(ст. 29, 30 ТК РФ)*.

---

[*] *Здесь и далее курсивом обозначены основания или разъяснения включения в соглашение того или иного пункта.*

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания 20 сентября 2016 года и действует до 31 декабря 2018 года.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования, подведомственных ГОРУНО, где созданы первичные профсоюзные организации.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

руководителей, работников (в том числе совместителей) общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных ГОРУНО, являющихся членами Профсоюза, ГК, выборные профсоюзные органы в учреждениях.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в городскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия).

1.9. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой стороны. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.11.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.11.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. В течение одного календарного месяца ГОРУНО доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, а ГК - до мнения председателей выборных профсоюзных органов.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Администрации, ГОРУНО и ГК не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов организаций и размещается на официальных сайтах сторон Соглашения.

2.5. Функция контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе и соглашения осуществляется также Министерством социального развития Московской области.

2.6. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств *(ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ)*.

2.7. Администрация и ГОРУНО в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей организаций и должностных лиц, указанных в статье 1.7. настоящего Соглашения.

2.8. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.9. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников образовательных организаций.

3. Экономика и управление образованием.

Администрация обязуется в установленном порядке и в пределах ее компетенции:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников учреждений дополнительного образования, подведомственных ГОРУНО, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций.

3.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, выносимым на рассмотрение в Администрации, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования города Дубны.

3.3. При реорганизации или ликвидации муниципальных образовательных организаций обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствующей комиссии.

3.4. Включить Профсоюз в перечень организаций, которым осуществляется рассылка нормативных правовых актов, касающихся социально – трудовых отношений в системе образования и принимать их с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.5. Способствовать своевременному выделению из бюджета средств для обеспечения:

- прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований);
- социальных льгот, установленных нормативными правовыми актами Московской области;
- проведения повышения квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности; - проведения специальной оценки условий труда;
- проведения капитального ремонта образовательных организаций.
- осуществления дополнительного профессионального образования, если это является обязательным условием для выполнения работником определенных видов работ;
- способствовать своевременному перечислению соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей за обеспечение муниципальных образовательных организаций необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами .

3.6. Принимать меры по дальнейшему повышению уровня средней заработной платы в течение всего периода действия настоящего Соглашения.

Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.7. Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законода-

тельства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.8. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

3.9. Не начинать в образовательных организациях процедуру коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:

3.12. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.13. Содействовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым региональное соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области и настоящим Соглашением.

3.14. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально - трудовых отношений.

3.15. В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам на приобретение путевок на санаторно-курортное оздоровление.

3.16. Участвовать в проведении городских этапов педагогических конкурсов профессионального мастерства «Педагог года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.

3.17. Рассматривать ходатайства Профсоюза при выдвижении работников общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, являющихся членами Профсоюза, на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград.

3.18. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных организациях.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом *(ст. 59 ТК РФ)*.

4.3. При заключении трудовых договоров:

4.3.1. с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

4.3.2. с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

4.3.3. с пенсионерами по возрасту;

4.3.4. с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций,

и являющимися членами Профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

4.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

4.4.1. заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

4.4.2. издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

4.4.3. до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.4.4. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Проект типового трудового договора, разработанного в образовательной организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

4.7. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч. 6, ст. 58 ТК РФ).*

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.9. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.10. Руководитель организации, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора. *(Конвенция МОТ №29 от 1930г. ст. 9,13).*

4.11. Руководитель рассматривает вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет *(ч. 4 ст. 254 ТК РФ)* с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.12. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций.

4.13. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием организаций образования – не менее чем за пять месяцев *(ч. 1, ст. 82 ТК РФ).*

4.14. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация организации любой организационно - правовой формы;

б) сокращение численности или штата работников образовательных организаций в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

4.15. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81 п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 278 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.16. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

4.16.1. работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

4.16.2. работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

4.17. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ)*. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть четвертая введена Федеральным законом от 30.12. 2015 г. №434-ФЗ). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу.

4.18. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педаго-

гическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель муниципального образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

4.19. Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.20. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов управления образованием и методического центра и других) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5. Оплата труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в Московской области является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют выполнение нижеследующих норм:

5. 1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников. Аванс 21 числа текущего месяца, заработная плата - 6 числа месяца, следующего за текущим.

5.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.3. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Москов-

ской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

5.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска *(ст. 136 ТК РФ).*

5. 5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5. 6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.6.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.6.2. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12 процентов к ставкам заработной платы (далее – Перечень) (приложение № 3 к Соглашению), работодатель осуществляет оплату труда в размере, повышенном до 12 процентов.

5.6.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Стороны договорились:

5.7.1. На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Управления образования Администрации г. Дубны Московской области.

5.7.2. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.7.3. На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

5.8. Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда может являться приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

5.9. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ в образовательных организациях Московской области за счет средств бюджета Московской области (Закон Московской области о финансовом обеспечении реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и общего образования в муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях в Московской области за счет средств бюджета Московской области на соответствующий финансовый год), Санпинами и Положением об оплате труда.

5.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Работникам-совместителям независимо от объема установленной педагогической нагрузки оплата труда производится по тарификации.

5.12. Руководителям и специалистам образовательных организаций, награжденным ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками и почетными званиями:

«Почетный работник начального профессионального образования России»,

«Почетный работник среднего профессионального образования России»,

«Почетный работник высшего профессионального образования России»

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

ставка заработной платы может повышаться на 20%. Решение о повышении ставки заработной принимает образовательная организация.

5.12.1. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

может повышаться ставка заработной платы на 20%.

5.12.2. Данные выплаты могут производиться из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Решение об осуществлении выплат принимает образовательная организация.
5.12.3. При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.
5.13. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется в соответствии с учебным планом образовательной организации.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору *(ст. 190 ТК РФ) (Приложение № 3*).
6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени *(ст. 100 ТК РФ),* устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого образовательного организации.
6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень категорий работников (Приложение № 4) *(ст. 101 ТК РФ)* предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного организации *(ст. 119 ТК РФ).*
6.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.
6.4.2. В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.
6.5. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.
6.6. Работникам предприятий, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам методического центра, работникам Управления образования, ЦБ и других организаций, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.7. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года, утверждённым приказом Министерства образования РФ от 31.05.2016 № 644.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

7.1. Руководитель организации обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

7.2.1. были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

7.2.2. были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

7.3.1. должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002г. №85 (извлечение в Приложении №7);

7.3.2. с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Работники, указанные в п. 1.7. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

7.5. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба *(ст. ст. 240 - 248 ТК РФ).*

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

Администрация обязуется:

8.1. Определить ответственное лицо по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.2. Ежегодно не позднее 1 февраля информировать Профсоюз о:

состоянии производственного травматизма в предыдущий год; количестве работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда; денежных средствах, затраченных образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Сформировать в образовательных организациях совместные комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных началах.

8.4. Своевременно выделять средства на обеспечение расходов необходимых для:

8.4.1. проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;

8.4.2. обучения, проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности;
8.4.3. укомплектования медицинских и учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, оснащения оборудованием, а также дополнительного профессионального образования штатного персонала;
8.4.4. капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии;
8.4.5. обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:
9.1.1 нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
9.1.2. окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
9.1.3. нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
9.1.4. при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
9.1.5. в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.
9.1.6. в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
9.2. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:
9.2.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:
«Народный учитель»,
«Заслуженный учитель»,
«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
«Заслуженный учитель Российской Федерации»,
«Народный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»;
имеющих следующие отраслевые награды:
«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

9.2.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

9.2.3. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учигель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

9.2.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.2.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

9.3 Администрация г. Дубны способствует дальнейшему развитию системы ипотечного кредитования в целях повышения доступности приобретения жилья для педагогических работников.

9.4 Профсоюз оказывает следующие виды поддержки работников образования, членов профсоюза:

- бесплатная юридическая помощь по правовым вопросам;
- представительство интересов членов профсоюза в суде при рассмотрении трудовых споров;
- участие в переговорах работника и работодателя по просьбе члена профсоюза;
- материальная помощь члену профсоюза в связи с трудной жизненной ситуацией;
- выделение денежных средств на лечение и оздоровление членов профсоюза и их семей в Подмосковных санаториях и пансионатах на Черном и Азовском морях;
- обеспечение новогодними подарками детей членов профсоюза в возрасте от 1 года до 14 лет.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа организации образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» от 12.01.1996г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет ГК профсоюза с расчетных счетов организаций образования одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями *(ч.5. ст. 377 ТК РФ).*

10.3. С учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации производятся:

10.3.1. распределение учебной нагрузки;

10.3.2. утверждение расписания занятий;

10.3.3. установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

10.3.4. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

10.3.5 .утверждение должностных обязанностей работников;

10.3.6. утверждение графиков отпусков;

10.3.7. принятие положений о дополнительных отпусках;

10.3.8. изменение существенных условий труда.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций– с согласия вышестоящего профсоюзного органа *(Соглашение Федерального агентства по образованию и ЦК 10.3.2.).*

10.5. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

10.5.1. учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

10.5.2. учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

10.5.3. согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

10.5.4. согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(ч.3 ст. 374 ТК РФ).*

10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок *(ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).*

10.8. Тарифы на услуги связи для организаций, содержащихся за счет профсоюзного бюджета, устанавливаются на уровне бюджетных организаций района.

10.9. ГК профсоюза, профкомы организаций образования освобождаются от уплаты местных налогов.

12. Адреса сторон:

Администрация городского округа Дубна Московской области:
141980, г. Дубна, МО, ул. Балдина, д. 2.
Управление образования Администрации г. Дубны Московской области:
141980, г. Дубна, МО, ул. Мира, д.1.
Дубненская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ 141980, г. Дубна, МО, ул. Ленина, д.39.

Приложение №1

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной трехсторонней Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением отраслевого муниципального соглашения, регулирующего социально- трудовые отношения в системе образования г. Дубны Московской области

1. Общие положения:

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением Главы администрации городского округа Дубна Московской области.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в территории.

1.3. Комиссию составляют представители:

администрации г. Дубны Московской области, управления народного образования, горкома Профсоюза.

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Законом МО «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;

недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Московской области;

выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

3.1.1. координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

3.1.2. принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах сельских и поселковых администраций;
3.1.3. осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами местного самоуправления, органом управления образованием, администрацией и профсоюзом образовательных организаций;
3.1.4. привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, управления образованием, профсоюзов, а также независимых экспертов;
3.1.5. вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;
3.1.6. вносить предложения для рассмотрения на заседаниях местной администрации вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
3.1.7. направлять своих представителей для участия в заседаниях Администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.
4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.
4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.
4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.
4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.
4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.
4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.
4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно / до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие / информирует Сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Московской области, Соглашением и настоящим Положением.
5.2. Член Комиссии имеет право:
5.1.1.обращаться в Администрацию, управление образования, ГК и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
5.1.2.вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникнове-

ния трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органа управления образования, исполнительной власти, профсоюза, а такие Администрации образовательных организаций;

5.1.3. вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

5.1.4. знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных организаций;

5.1.5. принимать участие в заседаниях местной Администрации, управления образования и работы президиума ГК по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

Приложение №1

КОМИССИЯ

по заключению и контролю выполнения Отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городе Дубне

ОТ Администрации г. Дубны

- Мадфес Николай Юрьевич – заместитель руководителя Администрации по социальной сфере.

От Управления образования Администрации города Дубны:

- Антонова Марина Константиновна – начальник ресурсного обеспечения ГОРУНО;
- Лисеенко Елена Яковлевна – директор МБОУ СОШ №9;
- Редькин Андрей Робертович – директор МБОУ СОШ №7.

От Профсоюза:

- Ушакова Валентина Ивановна - председатель Дубненской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Новик Светлана Анатольевна - заместитель председателя городской организации Профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 2;
- Казакова Галина Ивановна - технический инспектор труда горкома Профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №10.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может
устанавливаться ненормированный рабочий день

Руководитель (ректор, директор, заведующий, начальник);
Заместитель руководителя, старший воспитатель, методист;
Педагог – организатор
Старший вожатый
Секретарь, секретарь – машинистка
другие работники в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.