

От Администрации
муниципального
образования
г. Бодайбо и района

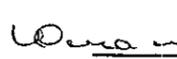
От Управления
образования Администрации
г. Бодайбо и района

От Бодайбинской
районной организации
Общественной
организации-
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ

Мэр г. Бодайбо и района

Начальник управления
образования

Председатель районной
организации

  Юмашев Е.Ю.
  Крайченко М.Г.
  Попова Л.
25 марта 2013г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

по учреждениям сферы образования
г. Бодайбо и района на 2013- 2014 годы

г.Бодайбо
2013г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Главной целью заключения настоящего Соглашения является защита социально-трудовых, экономических и иных прав и интересов каждого конкретного работника.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Бодайбинская районная организация Общественной организации - Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз) - от имени работников учреждений сферы образования;
- Управление образования администрации муниципального образования г. Бодайбо и района (далее - Управление образования) - от имени работодателей;
- Администрация муниципального образования г. Бодайбо и района (далее - Администрация г. Бодайбо и района).

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в учреждениях сферы образования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом от 12 января 1996 г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законодательными, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области.

1.4. Если в течение срока действия Соглашения законодательством устанавливаются гарантии и льготы работающим, то применяются нормы, предусмотренные законодательством. В случае издания нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, в силе остаются положения данного Соглашения на весь срок его действия.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей учреждений сферы образования, подведомственных Управлению образования г. Бодайбо и района; на органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу учреждений сферы образования;

-добиваться полной реализации действующих федеральных и областных законов, муниципальных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников отрасли;

-принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образования, на социальную поддержку работников;

-добиваться увеличения финансирования сферы образования при формировании бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района ;

✓ осуществлять контроль над целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда, социальную поддержку работников.

2.2. Создавать совместные постоянно действующие или временные комиссии и рабочие группы для решения тех или иных социально-экономических проблем образования, подготовки нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

2.3. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Соглашения на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении социально-экономических проблем образования, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Соглашению.

2.4. Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических проблем работников, в том числе:

-расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования учреждений сферы образования;

-информацию по расходованию денежных средств, начислению и выплате заработной платы, доплат и надбавок, ведению табеля учета рабочего времени, компенсационных выплат работникам (ст.53 ТК РФ);

- информацию о состоянии материально-технической базы учреждений сферы образования, условий охраны труда в учреждениях;

- показатели кадровой обеспеченности учреждений;

-показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.5. Осуществлять контроль над реализацией федеральных, областных законов, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы образования в части:

- использования финансовых средств, закрепленных за учреждениями;
- расходования экономии бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов учреждений в соответствии с Соглашением и коллективными договорами на премирование работников, оказание социальной поддержки (материальной помощи) работникам;
- расходования фонда оплаты труда с соблюдением прав и законных интересов работников;
- предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);
- своевременного и полного перечисления страховых взносов в соответствующие отделения Пенсионного фонда Российской Федерации на индивидуальные (персонифицированные) счета работников.

2.6. Информировать коллективы работников, родительскую общественность и население через СМИ, собрания (конференции) о существующих в сфере образования социально-экономических проблемах.

Управление образования и Администрация г. Бодайбо и района обязуются:

2.7. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных учреждений, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждениях образования.

В случае обучения педагогического работника на курсах повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

2.8. В случае ликвидации и (или) реорганизации учреждений сферы образования, влекущими угрозу массового увольнения, информировать службу занятости населения не менее чем за 3 месяца и совместно с профсоюзом разрабатывать меры по трудоустройству работников.

Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что

2.9. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные отраслевыми государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее трех лет.

2.10. С руководителями подведомственных муниципальных образовательных учреждений заключается срочный трудовой договор (п. 4.38 Положения об управлении образования администрации муниципального образования г. Бодайбо и района)

2.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа.

2.12. Администрация учреждения не позднее мая текущего года согласовывает с комитетом Профсоюза штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям при предварительном комплектовании на следующий учебный год или в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.13. Изменение учебной нагрузки текущего года происходит по согласию с работником и согласованием с профкомом. На новый учебный год нагрузка устанавливается до ухода педагога в отпуск. Руководитель учреждения обязан ознакомить работника с нагрузкой под роспись.

2.14. Педагогическим работникам сохраняется в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,

в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста (п. 4.2.26. Регионального Отраслевого Соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2011- 2014г. г)

2.15. Педагогическим работникам пенсионного возраста, у которых срок действия квалификационной категории заканчивается в текущем учебном году, сохранять квалификационную категорию до конца учебного года.

3.НОРМИРОВАНИЕ, ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Образовательные учреждения разрабатывают локальные Положения об оплате труда работников на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Бодайбо и района отличной от Единой тарифной сетки, утвержденного постановлением мэра г. Бодайбо и района от 29.10.2010 года №506- пп (с изменениями и дополнениями) и закрепляют их в коллективных договорах (далее - Примерное положение об оплате труда).

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников определяются на основе отнесения занимаемых должностей работников к профессиональным квалификационным группам.

3.3. Зарплата работников образовательных учреждений включает в себя должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, Примерным положением об оплате труда .

Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются Примерным положением об оплате труда, локальными Положениями об оплате труда работников учреждений.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Работникам муниципальных учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, оплата труда производится на основе соответствующих Положений об оплате труда, утвержденных администрацией МО г. Бодайбо и района.

3.7. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется только с их согласия и за дополнительную оплату.

Управление образования и Администрация г. Бодайбо и района обязуются:

3.8. Производить по желанию и письменному заявлению работника замену части его ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст. 126 ТК РФ (Региональное Соглашение, п. 3.8.)

3.9. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения функциональных обязанностей, влекущих к нарушению режима работы учреждения .

3.10. Производить выплату заработной платы и иных выплат, связанных с трудовыми отношениями, по выбору работника наличными деньгами через кассу учреждения- работодателя или безналичным способом (ст.136 ТК РФ).

3.11. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: 25 числа – аванс и 10 числа следующего за отчетным месяцем – заработную плату (в январе выплата производится до 25 января).

3.12. Производить выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе за время отпуска, в случаях нарушения установленного срока, одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсацией в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

3.13. Сохранять среднюю заработную плату за дни вынужденного прогула работникам, прекратившим работу в связи с невыплатой заработной платы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников сферы образования определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми учреждениями и обязательно утверждаемыми общим собранием трудового коллектива.

4.2. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования времени педагогов.

Управление образования обязуется:

4.3. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу (16 календарных дней)
- за ненормированный рабочий день (Приложение №1).
- за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

4.4. Предоставлять основной отпуск в количестве 56 календарных дней заведующим библиотеками, являющихся структурными подразделениями школ и участвующих в формировании информационной культуры школьников, чья соответствующая деятельность подтверждается наличием программы и включена в сетку учебных занятий.

4.5. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск в течение года без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа - 3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

4.6. Выплачивать работникам сферы образования (кроме муниципальных служащих Управления образования) при увольнении, в

связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

4.7. Муниципальным служащим Управления образования выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет производится при стаже муниципальной службы не менее 5 лет на день увольнения с муниципальной службы в размере трёхмесячного денежного содержания (п. 3 часть 1 статья 33 Положения о муниципальной службе в органах местного самоуправления муниципального образования города Бодайбо и района, утвержденного постановлением мэра г. Бодайбо и района № 402-п от 15 августа 2011 года)

Управление образования и Администрация г. Бодайбо и района обязуются:

4.8. Своевременно предоставлять работникам сферы образования по основному месту работы компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах выделенных средств. В случае недостатка бюджетных ассигнований выплаты производить после внесения изменений в бюджетную роспись расходов.

4.9. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

4.10. Выплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно на территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, кроме такси за пределами Бодайбинского района.

Принимать в обоснование затрат на проезд к месту проведения отпуска и обратно документы, подтверждающие проезд из г. Бодайбо к поселкам Бодайбинского района и обратно в пределах тарифов, утвержденных автотранспортным предприятием.

В случае отсутствия утвержденных маршрутов выполняемых специализированными предприятиями, оплачивать проезд маршрутного такси до поселков на основании справок, предоставляемых администрациями поселений.

4.11. Выплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно, и стоимость провоза багажа неработающим членам семьи работника (мужу, жене, состоящим на учете в Службе занятости, несовершеннолетним детям, детям, находящимся под опекой или попечительством).

4.12. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по

возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов.

4.13. Выплачивать стоимость проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно детям работников сферы образования в возрасте до 23 лет, обучающимся на очных отделениях высших и средне - специальных образовательных учреждений, в том случае, если данная льгота не использовалась самим работником.

4.14. Выплачивать стоимость проезда работнику и членам его семьи, использующих личный транспорт для проезда к месту использования отпуска и обратно, по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (ст.325 ТК РФ).

4.15. Компенсировать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно по тарифу «бизнес – класс» по стоимости «эконом класса» по данному маршруту на основании предоставленной справки.

4.16. Производить оплату стоимости проезда и провоза багажа неработающим членам семьи работника сферы образования независимо от времени и места использования отпуска работником .

4.17. Компенсировать работнику расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в течение года и учитывать данные расходы в счет прошлого периода в случае, если компенсация не была предоставлена работнику по причинам, не зависящим от работника.

4.18. Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг на каждого члена семьи возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска и действует в течение финансового года согласно графику отпусков.

5. ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Управление образования обязуется:

5.1. Содействовать в оформлении документов для получения выплаты единовременного денежного пособия молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)

5.2. Производить ежемесячную доплату к заработной плате за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях в течение первых трёх лет работы.

5.3. Предоставлять молодым специалистам, прибывшим в район и заключившим трудовой договор, следующие гарантии:

а) единовременное денежное пособие (подъемные) в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки)

б) оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам и не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

в) оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте продолжительностью до 7 календарных дней;

г) не менее нормы часов учебной нагрузки;

д) право на выбор наставника.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Управление образования обязуется:

6.1. Включать представителей профсоюзных органов в комиссии по приемке законченных строительством объектов учреждений.

6.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.3. Содействовать администрации учреждений в обеспечении их необходимой материальной базой (приборы, наглядные пособия, технические средства обучения и т.д.) для учебно-воспитательного процесса.

Стороны обязуются:

6.4. Сохранять за работником заработную плату во время прохождения плановых медицинских осмотров.

6.5. Предоставлять работникам учреждений сферы образования и их детям льготу в размере 50 % на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

Стороны обязуются:

6.6. Содействовать в решении жилищных проблем работников образовательных учреждений.

Управление образования и Администрация г. Бодайбо и района обязуются:

✓ 6.7. Выплачивать лицам, прибывшим в район по приглашению (вызову) работодателя и заключившим трудовые договоры в учреждениях сферы образования на срок 3 года и более, следующие компенсации из средств работодателя:

- единовременное денежное пособие (подъемные) в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;
- расходы, связанные с переездом на работу в Бодайбинский район.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работника в одностороннем порядке до истечения установленного срока (3 года) или увольнения работника по инициативе работодателя по законным основаниям

, работник возмещает расходы, понесенные работодателем при приеме на работу работника.

Гарантии и компенсации, предусмотренные п. 6.7, предоставляются только по основному месту работы.

√ 6.8. Сохранять право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членам семьи в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

6.9. Выплачивать работникам, проработавшим в учреждениях сферы образования не менее 3 лет и членам их семей в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (Решение районной думы от 20.12.2004г. №135 об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в Бодайбинском районе).

6.10. Выплачивать стоимость проезда в пределах территории Иркутской области для медицинских консультаций или лечения у специалистов онкологов и фтизиатров при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ)

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Управление образования и Администрация г. Бодайбо и района обязуются:

7.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности, способствовать деятельности профсоюзных организаций учреждений.

7.2. Предоставлять бесплатно соответствующим профсоюзным организациям необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи и информации, в том числе электронную почту.

7.3. Обеспечивать участие каждой из сторон настоящего Соглашения в заседаниях своих коллегиальных органов, в аппаратных и иных совещаниях, собраниях и конференциях по экономическим и социальным проблемам образования, в том числе по выполнению обязательств настоящего Соглашения.

7.4. Включить Совет Профсоюза в перечень организаций, в которые осуществляется рассылка нормативно-правовых актов по оплате труда и социально – экономическим вопросам.

7.5. Предоставлять возможность членам профсоюзных органов участвовать в работе собраний, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза, а председателю Совета Профсоюза по вызову вышестоящего профсоюзного органа предоставлять рабочие дни с сохранением средней заработной платы.

7.6. Своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзных органов, давать по ним мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений.

7.7. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) подведомственных Управлению образования учреждений, где работают члены Профсоюза.

7.8. Ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счета районного Профсоюза не позднее трех дней после выплаты заработной платы.

7.9. Производить работникам, выполняющим обязанности руководителей первичных профсоюзных организаций на неосвобожденной основе, доплату за участие в работе коллегиальных органов управления организацией, в разработке и принятии локальных нормативных актов учреждения и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых прав работников .

7.10. Сохранять за педагогическими работниками, избранными на освобожденную работу в органы Профсоюза, на весь период работы педагогический стаж, льготы и привилегии, определяемые для работников сферы образования.

7.11. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников сферы образования, в том числе профсоюзных работников и актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования области, района, в развитие социального партнерства.

7.12. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

8. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

8.1. Не организовывать в период действия настоящего Соглашения забастовок при полном выполнении Соглашения

8.2. Содействовать стабильной работе коллективов учреждений, социальному партнерству администрации и профсоюзных комитетов.

8.3. Осуществлять профсоюзный контроль

- за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости;
- за порядком приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии фонда заработной платы;
- за соблюдением трудового законодательства при предоставлении работникам отпусков и их оплаты;
- за своевременным и полным перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

8.4. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.5. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и правоохранительных органах.

8.6. Создать профсоюзный сайт и проводить на нем консультации по правовым вопросам.

8.7. Обучать профсоюзных работников, внештатных правовых и технических инспекторов труда, других представителей профсоюзного актива по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений в сфере образования;

8.8. Участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

8.9. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.10. Оказывать членам профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзных средств согласно Положению о фонде материальной помощи .

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2013^г года и действует в течение двух лет до подписания нового Соглашения.

9.2. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется его сторонами. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся 1 раз в год на совместных заседаниях представителей сторон и доводятся до сведения работников образовательных учреждений.

9.3. В течение действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение №1
Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день

	Должность	Продолжительность отпуска
1	Начальник Управления образования	14 календарных дней (основание: Распоряжение Мэра г. Бодайбо и района № 523-р от 23.07. 2007г)
2	Заместитель начальника Управления образования	14 календарных дней (основание: Распоряжение Мэра г. Бодайбо и района № 523-р от 23.07. 2007г)
3	Начальник отдела	14 основание: Распоряжение Мэра г. Бодайбо и района № 523-р от 23.07. 2007г)
4	Главный специалист	14(основание: Распоряжение Мэра г. Бодайбо и района № 523-р от 23.07. 2007г)
5	Начальник МУ РЭС	12 рабочих дней
6	Ведущий инженер	6 рабочих дней
7	Директор МОУ ДПО ИМЦ	12 рабочих дней
8	Старший методист	12 рабочих дней
9	Методист	6 рабочих дней
10	Руководитель МУ ЦБ ОУ	12 рабочих дней
11	Заместитель руководителя по кадровым вопросам	12 рабочих дней
12	Заместитель руководителя по экономическим вопросам	12 рабочих дней
13	Главный бухгалтер	12 рабочих дней
14	Ведущий бухгалтер	6 рабочих дней
15	Ведущий экономист	6 рабочих дней
16	Бухгалтеры расчетного отдела	12 рабочих дней
17	Бухгалтер 1 категории	6 рабочих дней
18	Руководитель образовательного учреждения	3календарных дня
	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3календарных дня
	Заместитель директора по учебно - воспитательной части	3календарных дня