Начальник
Управления образования
города Ростова-на-Дону

_____ А.В. Вихтоденко

«10 » сентября 2026 г.

Председатель Октябрьской
районной организации
Общероссийского Профсоюза
образования

_____ Т.И. Переверзева

« 10 » сентября 2026 г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ И РАЙОННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГОРОДА РОСТОВА – НА – ДОНУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД с 10.09.2026 по 09.09.2029 ГОДЫ

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Министерстве труда
и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № 462/26-53Т
от 20 октября 2026

г. Ростов – на – Дону
2026 г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ И РАЙОННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГОРОДА РОСТОВА – НА – ДОНУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2026 - 2029 ГОДЫ

1. Общие положения

1.1. Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители Управления образования города Ростова-на-Дону (далее – Управление образования), представляющие руководителей муниципальных образовательных учреждений, и районные профсоюзные организации работников образования (далее - Профсоюзы), именуемые «Стороны», руководствуясь законодательством Российской Федерации, Ростовской области, нормативно – правовыми актами законодательных и исполнительных органов города Ростова-на-Дону заключили территориальное отраслевое соглашение между Управлением образования города Ростова-на-Дону и районными организациями города Ростова – на – Дону Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2029 годы (далее - Соглашение), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территориальном уровне, направленное на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций образования, подведомственных Управлению образования.

1.2. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства отрасли «Образование» города Ростова-на-Дону, городского трехстороннего соглашения между Администрацией города Ростова-на-Дону, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Объединением работодателей города Ростова-на-Дону на 2026 - 2029 годы.

1.3. Стороны считают себя присоединившимися к городскому отраслевому соглашению с даты его официальной уведомительной регистрации в части положений, входящих в компетенцию Управления образования.

1.4. Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, увеличения доходов муниципальных организаций образования, роста качества труда, стабильной занятости, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального и карьерного роста работников.

Соглашение служит основой для переговоров и заключения коллективных договоров в организациях и организациях отрасли «Образование» города Ростова-на-Дону (далее - коллективные договоры).

Стороны рассматривают обязательства данного Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены, дополнены и развиты в рамках заключения и реализации соглашений и коллективных договоров в организациях образования города.

Для обеспечения реализации настоящего Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций вырабатывают документы, принимают необходимые решения в пределах своих полномочий.

1.5. Обязательства Управления, вытекающие из Соглашения, реализуются посредством деятельности в пределах своей компетенции или непосредственно в соответствии с полномочиями, определенными федеральным и региональным законодательством, нормативными правовыми актами Ростовской-на-Дону городской Думы, Администрации города Ростова-на-Дону.

Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в образовательных организациях города и обязуются оказывать работникам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие в решении социально-трудовых вопросов.

1.6. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном

законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и города Ростова – на – Дону.

Закрепленные в ряде пунктов Соглашения обязательства, требующие финансирования из бюджета города Ростова-на-Дону, учитываются при составлении бюджета отрасли «Образование» на очередной финансовый год и плановый период.

Положения настоящего Соглашения (ст. 48 ТК РФ) обязательны для организаций и организаций системы образования города и должны быть учтены при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций образования, организаций системы образования города при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Районные профсоюзные организации города Ростова - на – Дону и первичные организации выступают полномочными представителями работников организаций образования в соответствии с Уставом и Декларацией общероссийского Профсоюза образования при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.8. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных организаций образования (ст. 48 ТК РФ).

1.9. Отраслевое двухстороннее соглашение, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ни одна из сторон (ст. 49 ТК РФ) не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимному согласию сторон в соответствии с действующим законодательством, по протоколу сторон.

Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению данного Соглашения и коллективных договоров образовательных организаций или уклоняющихся от их подписания, а также не выполняющие обязательства, предусмотренные Соглашением или коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

1.10. После уведомительной регистрации текст Соглашения доводится до организаций и размещается на сайте Управления образования города Ростова – на – Дону, сайтах районных и первичных организаций Профсоюза.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 10 сентября 2026 года и действует по 9 сентября 2029 года.

2. В области социально-экономического развития

Стороны считают основной задачей на предстоящий период проведение активной политики по созданию благоприятных условий деятельности, укреплению экономического и финансового положения организаций образования, повышению жизненного уровня работников отрасли «Образование». В этих целях:

2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Вырабатывают при необходимости в адрес муниципальных органов власти, трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений предложения,

способствующие повышению конкурентоспособности муниципальных образовательных организаций города.

2.1.2. Способствуют ежегодному увеличению фонда заработной платы в соответствии с нормативами подушевого финансирования и выполнения муниципального задания муниципальными образовательными организациями.

2.1.3. Принимают меры по предотвращению необоснованной реорганизации муниципальных образовательных организаций, учитывают мнение Профсоюза и работников организации при подготовке решения об их ликвидации.

2.1.4. Принимают меры по недопущению задолженности финансирования организаций образования, расположенных на территории города Ростова-на-Дону, за выполненные работы и оказанные услуги.

2.1.5. Принимают в рамках своей компетенции необходимые меры по реализации приоритетного национального проекта «Образование».

2.1.6. Осуществляют совместный контроль за деятельностью руководителей муниципальных образовательных организаций в части:

- подготовки бизнес-планов, проектов, программ развития организаций образования;
- своевременной уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в федеральный бюджет, бюджет города Ростова-на-Дону и государственные внебюджетные фонды в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- информирования работников о финансово-хозяйственной деятельности муниципальных образовательных организаций, принимаемых мерах по их развитию;
- целевого использования выделенных бюджетом средств в соответствии с установленными нормативами на охрану труда, оплату командировочных расходов для повышения квалификации работников, проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату приобретенных санитарных книжек;
- содействуют внедрению на всех уровнях образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обновлению содержания и совершенствования методов обучения, способствуют развитию инфраструктуры образования при одновременном повышении привлекательности педагогического труда.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Содействует внедрению современных методов управления муниципальными образовательными организациями на основе новых информационных технологий.

2.2.2. Осуществляет в рамках своей компетенции меры по реализации долгосрочных целевых программ социально-экономического развития города Ростова-на-Дону на среднесрочный период.

2.2.3. Осуществляет своевременное финансирование работ по строительству муниципальных образовательных организаций, их ремонту и содержанию в соответствии с бюджетом города на соответствующий финансовый год и иными нормативными правовыми актами.

2.2.4. Принимает меры по защите интересов муниципальных образовательных организаций против установления необоснованно завышенных цен (тарифов) и ставок на услуги естественных монополий (электрическая и тепловая энергия, газ).

2.2.5. Предоставляет Профсоюзам информацию о предстоящих реорганизациях, реформировании, ликвидации организаций образования.

2.2.6. Обеспечивает Профсоюзу беспрепятственное получение информации по социально-трудовым вопросам с учетом соблюдения требований действующего законодательства в области защиты персональных данных.

2.3. Профсоюзы:

2.3.1. Способствуют устойчивой работе муниципальных образовательных организаций, соблюдению трудовой дисциплины, повышению профессионализма и деловой активности работников, участвуют в организации профессиональных конкурсов, распространяют передовой опыт профсоюзной работы.

2.3.2. Способствуют участию работников в управлении муниципальными образовательными организациями.

2.3.3. Оказывают практическую помощь муниципальным образовательным организациям в заключении коллективных договоров и контролируют их выполнение.

3. Заработная плата, гарантии и компенсации, социальная защищенность

При регулировании вопросов оплаты труда Управление образования и Профсоюз исходят из того, что:

Система оплаты труда работников устанавливается в организациях коллективными договорами, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, а также нормативно-правовыми актами города Ростова-на-Дону. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают Положение об оплате труда работников организаций, которое является приложением к Коллективному договору. Заработная плата работникам муниципальных учреждений образования выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов образовательной организации. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей,(включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), условия оплаты труда (размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при прекращении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Способствуют совершенствованию организации труда в учреждениях образования города Ростова-на-Дону.

3.2.2. Осуществляют контроль за тем, чтобы месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не была ниже размера минимальной заработной платы, установленной федеральным законом.

3.2.3. Принимают меры по предупреждению появления задолженности по заработной плате перед работниками муниципальных образовательных образований и ее ликвидации.

3.2.4. Принимают меры по соблюдению законодательства об обязательном пенсионном страховании работников в муниципальных образовательных организациях.

3.2.5. Организовывают контроль за исполнением нормативно - правовых актов, регулирующих оплату труда и использованием фонда оплаты труда в образовательных организациях.

3.2.6. Добиваются включения в коллективные договоры положения об установлении соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников (для муниципальных организаций – в соответствии с условиями трудового договора руководителя).

3.2.7. Осуществляют контроль за недопущением снижения уровня оплаты труда работников тех организаций, которые реорганизуются в форме слияния или присоединения их к другим организациям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

3.2.8. Проводят совместные тематические совещания и семинары руководителей муниципальных образовательных организаций по вопросам планирования труда, оплаты труда и аттестации работников образовательных организаций.

3.2.9. Проводят обсуждение отраслевых нормативных документов, затрагивающих социально – трудовые права работников образования, и согласовывают их.

3.2.10. Осуществляют контроль за недопущением работниками образовательных организаций работы, не предусмотренной трудовыми договорами, должностными инструкциями, коллективными договорами.

3.2.11. Создают условия для развития системы наставничества в организациях города, в том числе с применением лучших практик передачи профессионального и личного опыта, закрепляют в коллективных договорах и соглашениях меры материального стимулирования наставников и молодых работников, с учетом финансовых возможностей организации.

3.2.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций отрасли образования, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях: выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия; председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда.

3.2.13. Осуществляют контроль за недопущением установления избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

3.2.14. Осуществляют совместный контроль за деятельностью руководителей образовательных организаций города в части:

- принятия мер по выплате заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере не ниже минимального размера оплаты труда;
- выплаты заработной платы работникам в установленные коллективным договором сроки;

- расчетных листков, которые выдаются работникам с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц не позднее, чем за день до выдачи заработной платы (форма расчетного листка образовательной организации утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза);
- предоставления информации по вопросам оплаты труда работников;
- заключения коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, предусматривая в них: порядок индексации заработной платы; сроки выплаты заработной платы; размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации; положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивают его в размере не менее 2/3 средней заработной платы; графики погашения задолженности и размеры компенсаций в случаях несвоевременной выплаты заработной платы; оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности; размер и порядок выплаты работникам вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации; средства на социальную поддержку работников и членов их семей;
- содержания трудового договора, порядка его заключения, изменения и расторжения. Условия Трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и Коллективным договором образовательной организации являются не действительными и не могут применяться;
- расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации;
- принятия мер по своевременному и в полном объеме перечислению страховых взносов на финансирование страховой и накопительной части трудовой пенсии и информирования застрахованных лиц об их уплате, добровольной уплаты страховых взносов для обеспечения работающих пособиями по социальному страхованию;
- осуществления диспансеризации работников организаций образования города в соответствии с законодательством РФ.

3.2.15. Осуществляют контроль за ежемесячной выплатой педагогическим работникам денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе (письмо от 28.05.2020№ВБ -1159/08).

3.2.16. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, а также своевременное заключение дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении его условий.

3.3. Управление образования:

3.3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ростовской области при составлении проекта бюджета по отрасли «Образование» на очередной финансовый год предусматривает средства на:

- выплату платежей на обязательное медицинское страхование организациями образования города;
- обеспечение отдыха и оздоровления детей работников;

– частичную компенсацию стоимости питания отдельным категориям обучающихся в образовательных организациях города;
– выделение средств на охрану труда.

3.3.2. Разрабатывает меры социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций. Рекомендует руководителям организаций образования при формировании сметы доходов и расходов предусматривать средства на социальную поддержку своих работников, в том числе направленные на их оздоровление.

3.3.3. Оказывает консультативную помощь в получении ипотечного кредитования для приобретения жилья работникам образовательных организаций города.

3.3.4. Принимает необходимые меры для осуществления обязательной диспансеризации работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с законодательством.

3.3.5. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в соответствии с планом.

3.3.6. Содействует оздоровлению детей работников организаций отрасли «Образование» в детских оздоровительных организациях.

3.3.7. Содействует совершенствованию и развитию системы профориентации учащихся муниципальных общеобразовательных организаций.

3.3.8. Рекомендует руководителям дошкольных образовательных организаций города предусмотреть первоочередное устройство детей сотрудников детских садов по месту работы родителей.

3.3.9. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций предоставлять работникам отпуска вне графика при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.3.10. Рекомендует перенесение ежегодного трудового отпуска на другой срок осуществляется только по согласию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам

в коллективном договоре закреплять преимущественное право за работником в выборе новой даты начала отпуска.

3.3.11. Руководителям муниципальных образовательных организаций изменение графика отпусков осуществлять только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

3.3.12. Руководителям муниципальных образовательных организаций осуществлять разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год только с согласия работника, а отзыв из отпуска также и с согласия выборного профсоюзного органа (ст. 124, 125 ТК РФ).

3.3.13. Руководителям муниципальных образовательных организаций предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

3.3.14. Педагогическим работникам образовательных организаций предоставлять длительный отпуск до одного года в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.3.15. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.3.16. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, право

на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.3.17. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций включить в коллективные договоры мероприятия, направленные на поддержку молодых специалистов, механизмы стимулирования их труда, разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников с учетом финансовых возможностей организации в первые три года их работы.

3.3.18. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций предоставлять работникам дополнительный отпуск в каникулярное время (до 5 дней), при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

3.3.19. Рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций выплачивать единовременное пособие при увольнении в связи с выходом работника на пенсию по старости в размере одного оклада.

3.3.20. Рационально использовать средства на оздоровление детей в соответствии с бюджетом города Ростова-на-Дону на соответствующий год.

3.3.21. Проводить согласованную политику в области организации детского отдыха, санаторно-курортного лечения работников образования, сохранения и укрепления сети муниципальных образовательных организаций спортивной направленности.

3.3.22. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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.

3.3. Профсоюзы:

3.3.1. Обеспечивают защиту прав и интересов членов профсоюза в сфере социально-трудовых отношений.

3.3.2. Осуществляют контроль за соблюдением руководителями муниципальных образовательных организаций города законодательства о труде. Выходят с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение трудовых прав членов профсоюза.

3.3.3. Осуществляют в пределах своих полномочий общественный контроль за уплатой страховых взносов, подлежащих уплате в государственные внебюджетные фонды на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3.3.4. Содействуют реализации программы обязательного медицинского страхования.

3.3.5. Осуществляют контроль за постановкой на учет работников образования города, нуждающихся в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, и предоставлением им жилья.

3.3.6. Информируют работников образования о результатах мониторинга социально-трудовой сферы.

3.3.7. Проводят работу по выполнению руководителями муниципальных образовательных организаций данного Соглашения.

3.3.8. Обеспечивают контроль за осуществлением диспансеризации работников муниципальных организаций образования города в соответствии с законодательством РФ.

3.3.9. Контролируют выполнение руководителями муниципальных образовательных организаций норм трудового законодательства, нормативных правовых актов муниципального образования, устанавливающих систему оплаты труда, а также по рабочему времени и времени отдыха в части:

- режима рабочего времени работников образования, который определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 100 ТК РФ);
- продолжительности рабочего времени, а также минимального ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных организаций, которые устанавливаются ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда (ст. 333 ТК РФ, ст. 334 ТК РФ);
- учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре и обязательно доводится работнику под роспись как при поступлении на работу, так и при ежегодной тарификации до наступления трудового отпуска (ст. 57 ТК РФ);
- при определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах за исключением случаев, предусмотренных приказами Минобрнауки России и Министерства просвещения России, устанавливающим порядок определения учебной нагрузки;
- руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий;
- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации отрасли образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- рабочее время учителя определяется расписанием уроков (ст. 102 ТК РФ). Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя;
- продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учебный период и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 91, ст. 94, 96 ТК РФ);
- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается в соответствии действующими положениями, с учетом затрат рабочего времени. При этом в рабочее время включаются короткие перерывы (перемены);
- в графике работы указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи (ст. 108 ТК РФ), которые устанавливаются руководителем по согласованию с профкомом. График сменности доводится до сведения работника под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие;
- работа в выходные и праздничные дни запрещается (ст. 113 ТК РФ). Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных законодательством РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха, или по согласованию сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

- привлечение работников к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 96, 99, 113, 259 ТК РФ;
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательной организации по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 122, 123, 334 ТК РФ);
- разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска - полностью или частично на другой год,
- заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);
- ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен при: временной нетрудоспособности работника, исполнении работником государственных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

3.3.10. Оказывают материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях.

3.3.11. Обеспечивают членов Профсоюза льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых.

4. В области содействия занятости и кадровому обеспечению организаций

Стороны считают основной задачей на предстоящий период развитие кадрового потенциала в целях дальнейшего обеспечения муниципальных образовательных организаций профессиональными рабочими кадрами, организацию профессиональной переподготовки кадров в соответствии с потребностями организаций. В этих целях:

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Принимают участие в разработке и реализации мероприятий по развитию персонала.

41.2. Организуют, в рамках полномочий, информирование о вакансиях в организациях системы образования города.

4.1.3. Содействуют повышению престижа профессии учителя, квалификации работников учреждений образования, привлечению молодых специалистов для работы в муниципальные образовательные организации. Организуют проведение городских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года города Ростова-на-Дону», «Сердце отдаю детям», «Искусство воспитания», «Лидер года». Обеспечивают участие победителей городских конкурсов в областных и всероссийских конкурсах.

4.1.4. Проводят работу по совершенствованию и развитию системы профессиональной ориентации молодежи на педагогические профессии, совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создания необходимых условий при проведении аттестации, разработки соответствующих рекомендаций.

4.1.5. Информируют Профсоюзы не менее чем за 3 месяца в случае угрозы массового увольнения работников и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

4.1.6. Руководствуются следующими критериями для определения случаев массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников муниципальных образовательных организаций в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

– 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.1.7. В коллективных договорах рекомендуется закрепить преимущественное право на сохранение рабочего места при расторжении трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников для следующих дополнительных категорий сотрудников, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, при условии равной производительности труда и квалификации:

– совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
– работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
– работающим инвалидам;
– работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
– работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
– педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

4.1.8. Осуществляют совместный контроль за деятельностью руководителей муниципальных образовательных организаций в части:

– предоставления в центры занятости населения информации о наличии вакантных рабочих мест;
– формирования социального заказа органам служб занятости населения для переподготовки увольняемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства;
– формирования заявки на курсовую подготовку и профессиональную подготовку кадров муниципальных образовательных организаций,
– предоставления возможности для прохождения обучающимися вузов и ссузов педагогической практики в целях их закрепления в организациях образования города;
– развития системы наставничества в муниципальных образовательных учреждениях;
– организации в муниципальных образовательных организациях конкурсов профессионального мастерства, способствующих повышению производительности труда работников;
– внесения в коллективные договоры условий финансирования мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального уровня персонала, переподготовку работников, разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых педагогов, укрепление материально-технической базы организаций образования;
– не допущения массового увольнения работников, связанного с совершенствованием организации труда, ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием учреждения без предварительного (не менее чем за 2 месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников.
– Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в организациях отрасли образования, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

4.2. Управление образования:

4.2.1. Формирует заказ на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров образовательных учреждений.

4.2.2. Осуществляет оптимизацию сети муниципальных образовательных организаций с учетом прогноза потребности города в организациях образования.

4.2.3. Содействует расширению возможностей трудоустройства молодых специалистов, испытывающих трудности в поиске работы, в муниципальные образовательные организации через формирование городского банка вакансий.

4.2.4. Содействует трудоустройству в муниципальные образовательные организации студентов, проходящих обучение по педагогическим специальностям с 4-го курса обучения и студентов с 3-го курса обучения - для прохождения педагогической практики с целью последующего закрепления в учреждениях образования города Ростова-на-Дону.

4.2.5. При заключении коллективных договоров в учреждениях образования города Ростова – на – Дону предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, вопросы: организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности; закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами; организация работы по дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами города Ростова – на – Дону, развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4.2.6. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений образования предусматривать различные мероприятия для нематериального стимулирования педагогических работников по осуществлению функций классного руководства в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.2.7. Проводят работу по совершенствованию и развитию системы подготовки и переподготовки педагогических и управленческих кадров муниципальной системы образования.

4.3. Профсоюзы:

4.3.1. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде при заключении индивидуальных трудовых договоров, изменении их существенных условий, увольнении, в том числе по сокращению численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе работы, а также при реорганизации и ликвидации муниципальных образовательных организаций.

4.3.2. Добиваются через коллективные договоры сохранения рабочих мест, создания необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к увольнению, предоставления высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

4.3.3. Содействуют развитию системы наставничества, прав на участие в процедуре определения наставников, включению данного вопроса в коллективные договоры и соглашения.

4.3.4. Информируют работников муниципальных образовательных организаций об изменениях законодательства Российской Федерации и законодательства Ростовской области в социально-трудовой сфере.

5. В области охраны труда и экологической безопасности

В целях создания условий для безопасного труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, предупреждения нарушений прав работников в области охраны труда, повышения эффективности мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также соблюдения требований и норм экологической безопасности:

Стороны совместно:

5.1.1. Обеспечивают реализацию в муниципальных образовательных организациях государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

5.1.2. Содействуют проведению в муниципальных образовательных организациях специальной оценки условий труда (далее СОУТ) в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.11.2023 N 817н.

5.1.3. Рекомендуют руководителям образовательных организаций города использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в том числе для проведения аккредитованной организации СОУТ и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

5.1.4. Содействуют проведению в муниципальных образовательных организациях мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, информированию работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

5.1.5. Организовывают участие муниципальных образовательных организаций в городских конкурсах в сфере охраны труда.

5.1.6. Содействуют повышению квалификации специалистов по охране труда.

5.1.7. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников.

5.1.8. Осуществляют контроль за деятельностью руководителей муниципальных образовательных организаций в части:

- обеспечения приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и результатами СОУТ;
- обеспечения проведения государственной экспертизы условий труда в муниципальных организациях образованиях, имеющих рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда;
- прохождение, в установленные законом сроки, обучения требованиям охраны труда руководителей, членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда, работников, проводящих инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалистов по охране труда, а также лиц, назначенных работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда проводить в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводить по программам: а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов; б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов; в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования к обучению в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Обучение проводить раз в три года.

- создания в муниципальных организациях образования, с численностью работников свыше 50 человек служб охраны труда либо введение должности специалиста по охране труда, обладающего соответствующей подготовкой или опытом работы в данной сфере;
- проведения общественного контроля условий труда работников муниципальных образовательных организаций;
- обеспечения выполнения требований об устранении выявленных нарушений прав и защиты законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующего органа профессионального союза;
- включают представителей Профсоюза в муниципальные межведомственные комиссии по приемке муниципальных организаций образования к началу учебного года;
- проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;
- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации. Создают службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечивают прохождение за счет средств муниципальных организаций образования обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации (профосмотров) работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, обучения и сдачи зачетов по санитарному минимуму, оплаты личных санитарных книжек за счет работодателя;
- предоставления двух оплачиваемых дней в году для прохождения диспансеризации работникам, предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления такого возраста) и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или за выслугу лет. Остальным сотрудникам освобождение от работы на один день в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ). Дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

5.1.9. Заключают ежегодно Соглашение по охране труда с Профсоюзом, с подведением итогов по его выполнению (по полугодиям).

5.1.10. Организуют проведение совместных семинаров-совещаний по вопросам охраны труда для различных категорий работников образования.

5.1.11. Проводят конкурсы, семинары и иные мероприятия в сфере охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности, дни охраны труда и дни защиты от экологической опасности, мероприятия по озеленению и благоустройству города.

5.1.12. Содействуют включению в коллективные договоры обязательств сторон социального партнерства по улучшению условий и охраны труда, внедрению концепции «VisionZero» или «Нулевой травматизм» либо актуализации действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

5.1.13. Обеспечивают включение в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты мероприятий по созданию условий для подготовки и выполнения требований ВФСК ГТО. Разрабатывают и внедряют системы мер поощрения работников, выполнивших нормативы ВФСК ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

5.2. Управление образования:

5.2.1. Содействует проведению контроля за соблюдением руководителями муниципальных образовательных организаций государственных нормативных требований охраны труда.

5.2.2. Организовывает участие специалистов Управления образования (по согласованию) в расследовании несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями.

5.2.3. Содействуют осуществлению выплат единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в разрезе и на условиях, определяемых коллективным договором.

5.2.4. Содействует включению в отраслевые и городские соглашения обязательств сторон социального партнерства по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. включают представителей Профсоюза в комиссии по приемке муниципальных организаций образования к началу учебного года;

5.2.6. Содействует проведению общественного контроля за соблюдением муниципальными образовательными организациями законодательства об охране окружающей среды.

5.2.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций осуществлять доплату работнику, избранному уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда за его работу. Предоставлять указанному работнику свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором организации. (ст. 370, 374 ТК РФ).

5.2.8. Рекомендует руководителям организаций отрасли образования в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации;
- создавать службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);
- проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

5.3. Профсоюзы:

5.3.1. Направляют на паритетной основе своих представителей в состав комитетов (комиссий) по охране труда муниципальных образовательных организаций.

5.3.2. Организовывают проведение выборов уполномоченных лиц по охране труда и контролируют их своевременное обучение.

5.3.3. Осуществляют контроль за включением в коллективные договоры обязательств по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению СОУТ.

5.3.4. Проводят сбор, обобщение и анализ информации о состоянии условий и охраны труда в муниципальных образовательных организациях, в том числе и по итогам СОУТ.

5.3.5. Осуществляют контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации лиц, ответственных за охрану труда, в муниципальных образовательных организациях.

5.3.6. Организовывают проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

5.3.7. Осуществляют контроль за обеспечением работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.3.8. Обеспечивают свое участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и защищают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

5.3.9. Участвуют в составе комиссий в проверке знаний работников по охране труда.

5.3.10. Участвуют в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.3.11. Организуют проведение совместных семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

6. В области социальной и правовой защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Содействуют созданию и деятельности молодежных организаций (советов). Считают приоритетными направлениями совместную деятельность по реализации молодежной политики:

- создание районных Советов молодых педагогов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- поддержка работников из числа молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

6.1.2. Разрабатывают и принимают Программу работы с молодыми педагогическими работниками организаций города.

6.1.3. Осуществляют работу по пропаганде в муниципальных образовательных организациях здорового образа жизни и способствуют проведению различных культурно-спортивных мероприятий (олимпиад, фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и др.)

6.1.4. Осуществляют контроль за работой руководителей муниципальных образовательных организаций в части:

- разработки программ по работе с молодежью, обеспечения их реализации;
- включения в коллективные договоры организаций разделов, отражающих положения по работе с молодежью и меры их социальной защиты (адаптация в учреждении, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения, устройство детей в дошкольные учреждения и др. меры);
- проведения дня открытых дверей;
- совместного с профсоюзами проведения конкурсов профессионального мастерства «Педагогический дебют».
- реализуют права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилья помещений.

6.1.5. Способствуют вовлечению молодежи образовательных организаций города в ряды членов Профсоюза.

6.1.6. Участвуют в реализации программ, направленных на решение проблем молодежи, материнства и детства, поддержку молодых семей.

6.1.7. Оказывают содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности для укрепления роли добровольчества (волонтерства) на территории муниципального образования город Ростов-на-Дону

6.2. Управление образования:

6.2.1. Рекомендует при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых педагогов:

- организацию работы по формированию и обучению резерва на руководящие должности из числа молодежи;
- закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществление профессиональной подготовки и повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

6.2.2. Обеспечивает меры по пропаганде здорового образа жизни в муниципальных образовательных организациях города.

6.2.3. Оказывает помощь первичным профсоюзным организациям в проведении массовых

трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

6.3. Профсоюзы:

6.3.1. Принимают меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи в муниципальных образовательных организациях.

6.3.2. Способствуют организации конкурсов профессионального мастерства среди молодежи муниципальных образовательных организаций.

6.3.3. Оказывают помощь в организации культурных, спортивных мероприятий для молодежи муниципальных образовательных организаций, в организации их досуга и отдыха.

6.3.4. Вырабатывают и реализуют меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в работе.

6.3.5. В целях повышения правовых знаний проводят обучение молодых специалистов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

6.3.6. Содействуют определению детей сотрудников организаций образования города в дошкольные образовательные организации.

6.3.7. Принимают необходимые меры по повышению престижа профессии педагога, привлечению внимания власти и общества к проблемам воспроизводства педагогических кадров, профессионального становления, социально-экономической и правовой поддержки молодых специалистов сферы образования.

6.3.8. Способствуют вовлечению молодежи в ряды членов профсоюза.

6.3.9. Участвуют в создании и развитии институтов наставничества.

7. В области развития социального партнерства

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Принимают решения по вопросам, включенным в Соглашение, после ознакомления с ними Сторон, обеспечивают возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес. Организовывают проведение совещаний, научно-практических конференций, «круглых столов».

7.1.2. Стороны обязуются при необходимости разрабатывать планы мероприятий, необходимых для реализаций отдельных обязательств Соглашения, и формировать совместные рабочие группы.

7.1.3. Проводят работу по включению в городские и отраслевые соглашения обязательств по повышению средней заработной платы работников отрасли «Образование», обеспечивающих реализацию обязательств в части оплаты труда, установленных настоящим Соглашением.

7.1.4. Совершенствуют формы контроля за выполнением заключенных соглашений и коллективных договоров.

7.1.5. Организовывают мероприятия, направленные на дальнейшее развитие социального партнерства, совершенствование форм и методов регулирования социально-трудовых отношений.

7.1.6. Содействуют участию организаций города Ростова-на-Дону в муниципальном конкурсе «Коллективный договор – основа эффективности производства и защиты социально-трудовых прав работников».

7.1.7. Содействуют участию организаций города Ростова-на-Дону в выставочно-ярмарочных, конгрессных мероприятиях, в проводимых конкурсах социальной направленности, в том числе во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» (региональный этап).

7.1.8. Оказывают содействие в создании и деятельности первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных организаций.

7.1.9. Организовывают освещение вопросов социального партнерства, ход реализации Соглашения в средствах массовой информации, на своих официальных сайтах.

7.1.10. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и участвуют в их разрешении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.1.12. Своевременно рассматривают обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и дают мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщают соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах, в том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.13. Способствуют реализации положений ч. 6 ст. 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части учёта мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы

7.2. Управление образования:

7.2.1. Учитывает мнение Профсоюзов при принятии решений, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы.

7.2.2. Информирует в установленном порядке Стороны Соглашения по вопросам, выносимым на рассмотрение Администрации города Ростова-на-Дону, касающимся социально-трудовых отношений.

7.2.3. Учитывает ходатайства Профсоюза по награждению работников отрасли «Образование» государственным, отраслевым и муниципальным наградами.

7.2.4. Проводит встречи с активом Профсоюза и оказывает ему поддержку.

7.2.5. Привлекает представителей профорганов к участию в работе конференций, совещаний руководителей органов управления образованием, образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, коллективных договоров, к работе трудовых арбитражей, согласительных комиссий.

7.2.6. Признает работу председателя профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования значимой для деятельности организации отрасли образования и принимает ее во внимание при поощрении работников, награждении и их аттестации.

7.2.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций устанавливать работникам, избранным председателями профсоюзных организаций образовательных организаций, надбавку в размере до 20 % за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей (ст. 32 ТК РФ), или предоставлять в каникулярное время дополнительные дни оплачиваемого отпуска, в соответствии с Коллективными договорами организаций. Соблюдать гарантии председателей профсоюзных организаций предусмотренные Трудовым Кодексом РФ (ст. 375, 376, 377).

7.2.8. Безвозмездно предоставляет выборным органам районных организаций Общероссийского Профсоюза образования города Ростова – на – Дону помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.9. Предоставляет районным организациям Профсоюза, выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа. Освобождает районные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

7.2.10. Предоставляет в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам

принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.2.11. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

7.2.12. Обеспечивает перечисление профсоюзных взносов в полном объеме с расчетных счетов организаций не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

7.3 Профсоюзы:

7.3.1. Инициируют заключение коллективных договоров, организуют членов профсоюза на выполнение коллективных договоров и соглашений, проводят общественную экспертизу проектов коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях.

7.3.2. Организовывают работу по контролю за выполнением отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций и организаций образования.

7.3.3. Продолжают работу по вовлечению работников муниципальных образовательных организаций в члены профсоюза.

7.3.4. Оказывают помощь в создании в муниципальных образовательных организациях комиссий по трудовым спорам.

7.3.5. Осуществляют контроль за перечислением профсоюзных взносов в организациях образования в размере 1% от заработной платы по безналичному расчету с письменного согласия работников, рассмотрением руководителями всех требований, предложений, вынесенных на профсоюзных собраниях, и принятием соответствующих мер в течение месяца.

7.3.6. Обеспечивают совместно с руководителями организаций образования условия для уставной деятельности профсоюзов, не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации.

7.3.7. Оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзов по вопросам социального партнерства, урегулирования трудовых споров.

8. Действие Соглашения, обеспечение контроля за его выполнением, ответственность Сторон за реализацию обязательств Соглашения

8.1. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.2. 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 (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

8.3. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется Сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон. Итоги по выполнению Соглашения подводятся не менее двух раз в год на заседаниях Комиссии.

8.4. В течение срока действия Соглашения и при выполнении его условий Профсоюзы не выступают организаторами забастовок, а Работодатели воздерживаются от проведения массовых увольнений работников и приостановки деятельности организаций.

8.5. Управление образования города Ростова-на-Дону доводит содержание настоящего Соглашения до сведения начальников районных Отделов образования и руководителей образовательных организаций всех видов и типов, обязывая их содействовать выполнению обязательств, содержащихся в Соглашении.

8.6. Председатели районных профсоюзных организаций доводят текст Соглашения до сведения профсоюзных организаций образования, оказывают содействие в выполнении ими защитных функций и обязательств, налагаемых данным Соглашением.

8.7. Срок действия настоящего Соглашения с 10 сентября 2026 года по 09 сентября 2029 года включительно.