

**Глава Чесменского
муниципального района**

_____ Серков А.В.

«___» _____ 2014г.

**Начальник Управления
образования администрации
Чесменского муниципального
района**

_____ Литвиненко О.П.

«___» _____ 2014г.

**Председатель
Чесменского районного
комитета Профсоюза
работников народного
образования**

_____ Овсянникова М.А.

«___» _____ 2014г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по муниципальным образовательным учреждениям между
администрацией Чесменского муниципального района,
Управлением образованием Чесменского муниципального
района и комитетом Чесменской районной организации
общероссийского профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации**

на 2015-2017 годы

с. Чесма 2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее -Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Соглашение направлено на обеспечение правовой и социальной защищенности работников, соблюдения основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов и повышение взаимной ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений муниципального образования.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях Чесменского муниципального района, а также учитывается при заключении трудовых договоров с работниками образовательных учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения защищенности работников отрасли и не ограничивают права учреждений образования на их расширение.

1.4. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

от работников – Чесменская районная организация общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-Профсоюз).

от работодателя – администрация Чесменского муниципального района (далее - Администрация), Управление образования администрации Чесменского муниципального района (далее - Управление).

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

1.5.1. Работников образовательных учреждений Чесменского муниципального района, являющихся членами первичных профсоюзных организаций на основании Устава профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации;

1.5.2. Работников образовательных учреждений Чесменского муниципального района не являющихся членами профсоюза, лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Соглашения путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой ежемесячного перечисления 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

1.5.3. Работники образовательных учреждений Чесменского муниципального района, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия при заключении настоящего Соглашения от их имени, которые в индивидуальном порядке регулируют свои отношения с представителями работодателя. На указанных работников распространяются условия настоящего Соглашения в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.6. Администрация, Управление признают Профсоюз и его первичные организации единственным полномочным представителем интересов работников образовательных учреждений, уполномочивших его на данные действия в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Соглашения.

1.7. Стороны согласились, что:

- регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями в образовательных учреждениях Чесменского муниципального района осуществляется через заключение коллективных договоров. В коллективных договорах с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением;

- в соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

1.8. Стороны признали необходимым:

1.8.1. Представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Соглашения и контроля за его выполнением.

1.8.2. Включать представителей Комитета профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

1.8.3. Проводить предварительное обсуждение на заседании трехсторонней комиссии по заключению и реализации настоящего Соглашения результатов и итогов выполнения Соглашения, а также обсуждение проектов законов, иных нормативных и правовых актов, касающихся вопросов социально-трудовых отношений.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует не более трех лет.

1.10. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по подготовке и заключению Соглашения.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений, и необходимость улучшения положения работников Администрация, Управление и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных учреждений конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных

направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в созданной на равноправной основе работе районной территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия является постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, а также осуществляет текущий контроль над ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Повышать эффективность данного соглашения и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях, в том числе посредством привлечения к этой работе членов президиума областного комитета Профсоюза.

2.1.7. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.8. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.9. Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.1.10. Содействовать осуществлению в образовательных учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения Профсоюза.

2.1.11. Совместно разработать критерии для обоснования целесообразности изменения типа существующего учреждения на автономное учреждение, в том числе механизмы оценки возможного нарушения конституционного права граждан на получение бесплатного образования и возможных социально-экономических последствий, а также доступности такого учреждения для населения и качества выполняемых работ и оказываемых им образовательных услуг.

2.1.12. Содействовать осуществлению в образовательных учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

2.2. Стороны договорились, что работодатели заключают коллективные договоры с профсоюзными органами как представителями работников организаций, обеспечивают исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.3 Стороны договорились о регулярном освещении в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточных и итоговых результатов выполнения Соглашения и коллективных договоров учреждений.

2.4. Администрация, Управление:

2.4.1. Принимают меры по обеспечению стабильной работы образовательных учреждений и недопущению их отключения от водо-, газо-, тепло-, электроснабжения, средств связи из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления им бюджетных средств на весь период задержки;

2.4.2. Проводят систематический анализ состояния образовательных учреждений, принимают меры по укреплению их материально-технической базы и кадрового обеспечения.

2.4.3. Организуют повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников организаций и организуют участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на первую и высшую квалификационные категории.

2.4.4. Представляют в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, издаваемых Управлением образования, по вопросам социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, для учета по ним мотивированного мнения Профсоюза.

2.4.5. Включают представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывают мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.4.6. Предоставляют по запросу Профсоюза информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по

массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию.

2.4.7. Включают Профсоюз в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников образования.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строят свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

2.5.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза отрасли в судебных, государственных и других органах за счет средств Профсоюза, оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.5.3. Осуществляет контроль по соблюдению работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.4. Выступает инициатором переговоров по заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.5.5. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения договоров учреждений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.6. Осуществляет обучение руководителей учреждений образования и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по практике применения трудового законодательства.

2.5.7. В целях повышения уровня жизни работников обращается в органы местного самоуправления для решения вопросов:

- совершенствования механизма повышения заработной платы работникам образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- увеличения оклада (должностного оклада);

- увеличения нормативных затрат на содержание учреждений;

- увеличения нормативных затрат на одного обучающегося;

- предоставления единовременной материальной помощи молодым специалистам организаций;

- сохранения льгот в полном объеме в соответствии с Законом Челябинской области от 23.06.2011 г. № 142-ЗО «О возмещении расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках Челябинской области.

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

2.5.9. Взаимодействует с представительными органами местного самоуправления, в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищенности работников организаций.

2.5.10. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.5.11. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организаций и членов их семей.

2.5.12. Проводит ежегодно мониторинг социально-экономического положения работников образования.

2.5.13. Обеспечивает участие представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих аттестационных комиссий.

2.5.14. Обеспечивает дополнительную социальную поддержку работников – членов Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Благо».

2.5.15. Осуществляет систематический мониторинг заключения коллективных договоров в образовательных учреждениях, формирует информационную базу по коллективным договорам, анализирует их выполнение и состояние, а также эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

2.5.16. Проводит конкурс «Лучший социальный партнер», принимает участие в областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с руководителями и работниками организаций заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником образовательной организации, приведенную в приложении № 3 к Программе, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и условиями коллективного договора. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников

по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

3.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Предоставление преподавательской работы педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. В трудовой договор включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) по занимаемой должности, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.1.6. По вопросу занятости работников образовательных учреждений содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

3.2. Стороны Соглашения договорились:

3.2.1. Право на занятие педагогической деятельности имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

3.2.2. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

3.2.3. Руководитель организации сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца (при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца) до начала проведения мероприятий, в результате которых возможно расторжение трудового договора с работниками образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников.

3.2.4. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Администрация, Управление обязуются:

3.3.1. Не вводить режим работы образовательных учреждений, ведущий к ухудшению условий и уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.3.2. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику и предусмотреть необходимые для этих целей финансовые средства.

3.3.3. Не допускать необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Администрация и Управление:

4.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров и размещает сведения о потребности кадров на официальном сайте Управления.

4.1.2. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников организаций среднего педагогического профессионального образования.

4.1.3. Создает банк данных по педагогическим вакансиям и вносит в него коррективы.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций.

4.2.2. Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

4.2.3. Привлекает в профсоюзную деятельность молодых учителей.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливается нормативным правовым актом Челябинской области в пределах средств областного бюджета.

4.3.2. Проводить конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования.

4.3.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства, районные слеты победителей и финалистов конкурсов профессионального мастерства всех уровней.

4.3.4. Создавать необходимые условия труда молодым педагогам, обеспечивать оснащенность рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным оборудованием на уровне современных требований с целью закрепления их в организациях.

4.3.5. Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4.3.6. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные механизмы стимулирования молодых специалистов.

4.3.7. Содействовать реализации права на предоставление единовременной социальной выплаты учителям в возрасте до 35 лет в рамках реализации государственной программы Челябинской области «Обеспечение доступным и комфортным жильём граждан Российской Федерации» в Челябинской области на 2014-2020 годы на оплату первоначального взноса по ипотечному кредиту с уровнем процентной ставки не более 8,5 процента годовых.

4.4. Стороны по вопросам аттестации работников договорились:

4.4.1. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

4.4.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением.

4.4.3. В случае участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства предусмотреть ему особую процедуру прохождения аттестации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников состоит из:

- нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием.

Нормируемая часть - выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий;

- часть рабочего времени, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифными квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.1.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.1.4. Женщинам, работающим в учреждениях сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.1.5. Педагогическим работникам гарантируется тарифная ставка, соответствующая установленному им разряду. При распределении учебной нагрузки сохраняются: преемственность классов, объем нагрузки. Работники должны быть ознакомлены под роспись с объемом предварительной учебной нагрузки.

5.1.6. Оплата труда педагогических и других сотрудников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В этот период руководитель учреждения привлекает работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.8. Оплата труда педагогических и других сотрудников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждений, как правило, производится по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учетом необходимости

обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.2. Разделение отпуска на части работодателем может осуществляться с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2.3. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

5.3.2. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней (постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870). До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П–22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.3.3. Дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

5.3.4. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором.

5.3.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

5.3.6. Разделение отпуска на части, продление или перенесение отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника по приказу работодателя.

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

5.3.8. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения социального статуса работников организации, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда работников и осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации и Челябинской области, иными актами.

6.3. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что: работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

6.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера;
- определения размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, стороны договорились, учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются учредителем.

6.3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.3.5. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.3.7. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.3.8. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.4. Стороны считают необходимым:

6.4.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательных организациях. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

6.4.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда;

6.4.3. Работникам организаций выплачивается:

- компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи;

- стимулирующая выплата в размере 25% за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Правительством Челябинской области.

6.4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года. Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.5.2. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего учителя, если оно

осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.5.3. Рекомендовать работодателям организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.5.4. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

6.5.5. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

6.5.6. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.5.7. При принятии локальных нормативных актов предусматривать порядок направления на оплату труда денежных средств от приносящей доход деятельности организации.

7. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. При проведении структурных преобразований в учреждениях не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

7.1.2. Не проводить в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

7.1.3. Считать критериями массового увольнения работников учреждений:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

7.1.4. Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.1.5. При сокращении численности или штата работников организаций предусматривать в коллективном договоре другие категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ.

7.2. Управление:

7.2.1. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

7.3.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.3.3. Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в суде и органах прокурорского надзора.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Стороны договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

- совершенствование системы управления охраной труда в учреждениях отрасли;
- обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусмотренные в коллективных договорах;
- укрепление в учреждениях образования служб охраны труда, комиссий по охране труда.

8.2. Управление:

8.2.1. Реализует мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в образовательных учреждениях.

8.2.2. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведению учета.

8.2.3. Информировать Профсоюз в течении первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств из областного и местного бюджета образовательным учреждениям на

выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.2.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений района.

8.2.5. При формировании местного бюджета на очередной финансовый год выходит с предложениями о выделении расходов на предоставление образовательных услуг учреждениям на:

Проведение оценки условий труда;

- обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комитетов (комиссий);
- приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- обеспечение безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйства, столовых, оборудования, зданий;
- обеспечение пожарной безопасности;
- оплату обучения на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных, газового оборудования.

8.3. Администрация:

8.3.1. Обеспечивает выделение финансовых средств образовательными учреждениями в пределах утвержденного бюджета района:

- на проведение периодических и первичных медицинских осмотров (обследований) работников;
- на приобретение спецодежды и сертифицированных СИЗ;
- на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;
- для предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.3.2. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях Челябинской области, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.3.3. Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке организаций к новому учебному году.

8.3.4. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников образовательных учреждений.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.4.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

8.4.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

8.4.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.4.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

8.4.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.4.8. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

8.4.9. Организует проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дни охраны труда.

8.4.10. Организует проведение комплексных, целевых проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях Отраслевой комиссии.

8.4.11. Выделяет семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь в размере 10 тысяч рублей.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают:

9.1.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных федеральными законами.

9.1.2. Женщинам, работающим в образовательных организациях сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (п. 2 ст. 262 ТК РФ).

9.1.3. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

9.1.4. Оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам, впервые устраивающимся на работу в организации, размер которой определяется соответствующей Программой Чесменского муниципального района.

9.1.5. Молодым учителям в возрасте до 35 лет при условии нуждаемости в улучшении жилищных условий в рамках реализации подпрограммы «Ипотечное кредитование молодых учителей в Челябинской области» на 2014-2020 годы предоставляется социальная выплата на оплату первоначального взноса по ипотечному кредиту с уровнем процентной ставки не более 8,5 процента годовых.

9.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем для получения высшего профессионального образования или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9.1.7. К месячному заработку работникам образовательных учреждений Чесменского района применяется районный коэффициент в размере 1,15.

9.1.8. Работникам учреждений образования при выходе на пенсию, в соответствии с коллективным договором, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

9.1.9. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

9.2. Администрация:

9.2.1. Устанавливает премии главы Чесменского муниципального района:

- а) победителям районных профессиональных конкурсов;
- б) педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров областных и Российских олимпиад.

Победителям районных профессиональных конкурсов выделяет средства на оплату расходов для участия в областном конкурсе.

9.2.2. Оказывает материальную помощь работникам образовательных учреждений в случаях тяжелого материального положения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и в случаях проведения дорогостоящих операций.

9.2.3. Содействует оздоровлению в лечебно-профилактических учреждениях систематически и длительно болеющих работников учреждений образования;

9.2.4. Содействует организации отдыха работников образовательных учреждений и их детей.

9.3. Стороны рекомендуют работодателям:

9.3.1. Выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

9.3.2. Планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Оказывает содействие в стремлении работников образовательных организаций к формированию и получению дополнительной негосударственной пенсии за счет:

обязательного пенсионного страхования (работа по управлению накопительной части пенсии);

участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии (привлечения на добровольных началах дополнительных денежных средств работников на их личные пенсионные счета).

9.4.2. Создает необходимые организационные и технические условия и принимает необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

9.4.3. Оказывает помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляет интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

9.5. Стороны договорились осуществлять совместный контроль:

9.5.1. Выполнения муниципальных программ по реализации национального проекта «Образование».

9.5.2. Сохранения очередности работников образования, состоящих на учете в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, с предоставлением жилья с учетом списков по состоянию на 1 марта 2005 года;

9.5.3. Соблюдения порядка увольнения работников, членов профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов, территориальных, первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Типовым положением первичной организации профсоюза, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

10.2. Принятие локальных нормативных актов образовательных учреждений, затрагивающих права и интересы работников в учреждениях образования,

производится работодателем, их представителем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

10.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.3.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной 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, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. Стороны контролируют:

10.4.1. Соблюдение руководителями образовательных учреждений прав и гарантий профсоюзных комитетов учреждений и организацию их деятельности в соответствии с действующим законодательством.

10.4.2. Обеспечение руководителями образовательных учреждений ежемесячного и бесплатного перечисления членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере одного процента от заработной платы работников - членов профсоюза на счет профсоюзной организации.

10.4.3. Сохранение за выборными работниками профсоюзного органа учреждений социальных гарантий и льгот, действующих в учреждениях.

10.5. Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных лиц профсоюза работников народного образования, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия. Рекомендуют образовательным учреждениям и выборным профсоюзным органам учреждений применять аналогичный порядок поощрения выборного профсоюзного актива.

10.6. Стороны подтверждают, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Профсоюз вправе направлять ходатайства о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей образовательных учреждений, нарушающих трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательства, предусмотренные коллективными договорами учреждений, Соглашениями.

10.7. Профсоюз в защиту трудовых прав работников обязуется:

10.7.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников образовательных

учреждений, членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

10.7.2. Способствовать получению бесплатной юридической помощи членам профсоюза через юридическую консультацию обкома профсоюза, обеспечивать информационными бюллетенями, методическими материалами в помощь профсоюзному активу.

10.7.3. Осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива.

10.8. Стороны договорились рекомендовать устанавливать в коллективных договорах образовательных учреждениях надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 20% от его ставки (оклада) в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

10.9. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

10.9.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения вышестоящего соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9.2. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками-членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.9.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.9.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от нее в качестве делегатов в работе создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.10. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, освобожденных от основной работы:

10.10.1. Работникам, освобожденным от основной работы в образовательных организациях в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий

предоставляется прежняя их работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) в образовательной организации.

10.11. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации в соответствии с коллективным договором подлежат:

правила внутреннего трудового распорядка;

графики сменности;

график отпусков;

должностные инструкции;

соглашение по охране труда;

другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая территориальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Администрации, Управления и Профсоюза и доводится до сведения образовательных учреждений района, первичных организаций Профсоюза.

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

11.6. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 года и может быть пролонгировано на новый срок по взаимному согласию сторон.

11.7. Ни одна из сторон заключивших Соглашение, не может в течении срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их. В соглашении могут быть внесены изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон.

11.8. Стороны договорились направлять печатный экземпляр настоящего Соглашения в первичные профсоюзные организации и принять необходимые меры для его реализации в образовательных учреждениях.