



Глава Ашинского
муниципального района

В.В.Чистяков

«15» декабря 2014 г.

Начальник Управления
образованием Ашинского
муниципального района

Е.В.Бухмастова

«15» декабря 2014 г.

Председатель ГК
профсоюза работников
народного образования

Т.А.Джерина

«15» декабря 2014 г.

Соглашение прошло
уведомительную регистрацию
в Министерстве экономического
развития Челябинской области
«15.01» 2015 г. № 3
Лагуева И.В.

**Территориальное отраслевое соглашение
по муниципальным образовательным учреждениям
между Администрацией Ашинского муниципального района,
Управлением образованием Ашинского муниципального
района и Городским комитетом профсоюза работников
народного образования
на 2014-2017 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим принципы регулирования социально-экономических отношений между общими условиями оплаты труда работников образования, компенсации и др.

Соглашение заключается на обеспечение стабильной деятельности муниципальных образовательных организаций.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между Администрацией Ашинского муниципального района, Управлением образования Ашинского муниципального района и Ашинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2017 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Администрацией Ашинского муниципального района, в лице главы Чистякова Виктора Владимировича, действующего на основании Федерального закона от 06.10.2007 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Ашинского муниципального района, Управлением образования Ашинского муниципального района, в лице начальника Бухмастовой Елены Владимировны, действующей на основании Положения об Управлении образованием Ашинского муниципального района, утвержденного постановлением Собрания депутатов Ашинского муниципального района от 04.10.2013 г. № 556 и Ашинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Джериной Татьяны Анатольевны, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области, отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Российской Федерации, Региональным соглашением между Федерацией профсоюзов Челябинской области, объединениями работодателей и Правительством Челябинской области, Соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Областной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2014-2017 г.г. заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Управлению образованием Ашинского муниципального района (далее - организации, работодатели).

1.2. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций и учреждений.

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций и их работодателей.

1.4. Стороны договорились:

1.4.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и учреждений, заключить коллективные договоры.

1.4.2. Коллективные договоры образовательных организаций и учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе в порядке, предусмотренном законодательством, вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

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

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2014 года. Соглашение действует по 31 ноября 2017 года.

1.6. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.7. Стороны совместно подводят итоги выполнения Соглашения, коллективных договоров организаций на заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления образованием, Городского комитета профсоюза в сети Интернет.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников образовательных организаций и учреждений, обеспечивать контроль целевого использования средств, направляемых на эти цели.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с

содержанием Соглашения и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образовательных организаций.

2.1.4. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образовательных организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в организациях и учреждениях с целью обеспечения права работников на участие в управлении организаций (учреждением) в соответствии с отраслевым Соглашением и коллективными договорами.

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

2.1.7. Способствовать закреплению в Уставах организаций и учреждений порядка управления организацией (учреждением), предусматривающего полномочия общего собрания работников.

2.1.8. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций принимать совместно с соответствующими профсоюзными органами.

2.2. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.2.1. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства в системе образования для эффективного решения социально-экономических вопросов работников организаций и учреждений.

2.2.2. Участвовать в созданной сторонами на равноправной основе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на отраслевом уровне для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.2.3. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Стороны рекомендуют:

- образовательным организациям (учреждениям) и первичным организациям профсоюза:

1) создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) при разработке предложений по определению рейтинга образовательных организаций и учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, эффективность его реализации;

3) при формировании органами местного самоуправления комиссий по оценке последствий принятия решений о реорганизации, ликвидации образовательных организаций и учреждений направлять в ее состав председателя Профсоюза.

- руководителям образовательных организаций:

1) учитывать мнение либо согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений;

2) создавать в образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения;

3) при формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.3. Управление образованием:

2.3.1. Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования организаций в соответствии с определенными законодательством полномочиями.

2.3.2. Организует повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников организаций.

2.3.3. Направляет в Профсоюз нормативно-правовые акты Ашинского муниципального района, разработчиком которых является Управление образованием, в сфере социально-экономических отношений, затрагивающих интересы работников отрасли.

2.3.4. Предоставляет 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, решениях по финансированию отдельных направлений в деятельности Управления образованием и другую необходимую информацию.

2.3.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. В целях повышения уровня жизни работников обращается:

1) в органы государственной власти Российской Федерации для решения вопроса о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части приведения величины минимального размера оплаты труда в соответствие с нормами международного законодательства,

2) в Челябинскую областную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по решению вопроса о не включении регионального «уральского» коэффициента – 15% в размер минимальной заработной платы.

3) в органы государственной власти и органы местного самоуправления Челябинской области 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

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

2.4.3. Оказывает членам профсоюза, первичным и территориальным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.4. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.5. Взаимодействует с представительными органами местного самоуправления, органами государственной власти Челябинской области и Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищённости работников организаций.

2.4.6. Способствует формированию в организациях корпоративной культуры, стабильности в коллективах, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

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

2.4.9. Участвует в ежегодном областном мониторинге социально-экономического положения работников образования.

2.4.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в процедуре аттестации педагогических работников образовательных организаций.

2.4.11. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза, через правовую инспекцию областной профсоюзной организации.

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

2.4.13. Проводит муниципальный этап областного конкурса «Мой профсоюз», принимает участие в областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», участвует в работе «Школы молодого лидера».

2.4.14. Организует семинары, совещания, готовит и направляет методические материалы в помощь профсоюзному активу, публикует материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1. 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» (далее – Программа).

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.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами, являются недействительными и не применяются.

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

3.4. 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.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. 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.

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

3.6. 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.

3.7. 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.

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Управление образованием:

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

4.1.2. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций и учреждений, направленную на удовлетворение потребности организаций в педагогических кадрах.

4.1.4. Обеспечивает реализацию муниципальной программы повышения квалификации работников образования.

4.2. Профсоюз:

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

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

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Содействовать развитию и активизации деятельности клуба молодых педагогов «Лидер», совета молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам.

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

4.3.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

4.3.4. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов согласно законодательству.

4.4. Рекомендовать образовательным организациям и учреждениям:

4.4.1. 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.

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

4.4.3. Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов.

4.4.4. Привлекать молодых учителей в профсоюзную деятельность.

4.4.5. 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.

4.5. Стороны по вопросам аттестации работников договорились:

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

4.5.2. 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.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников 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;

- ненормируемой части, это 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).

5.2. 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. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

VI. ОПЛАТА 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.

При формировании размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп, не допускать установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

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;

- 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 учитываются 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.

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 20 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;

- надбавка в размере 25% за работу в сельских населенных пунктах Ашинского муниципального района 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. Не допускать выплату заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.5.5. 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.

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

6.5.7. 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.

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

VII. 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.

7.2. Управление образованием:

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.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Управление образованием:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль состояния условий и охраны труда в организациях.

8.1.2. Содействует созданию служб охраны труда в организациях, а также введения должности специалиста по охране труда в организациях.

8.1.3. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. совместно с внештатным техническим инспектором труда обеспечивает деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

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

8.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.4. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.5. 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.

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

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

8.2.8. Направляет внештатного технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и

несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

8.2.9. Обеспечивает проведение муниципальных этапов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «День охраны труда». Обеспечивает участие в областном конкурсе «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.2.10. 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.

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

8.3. Стороны считают необходимым:

8.3.1. При формировании бюджета на соответствующий год предусмотреть затраты для организаций и учреждений на охрану труда:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- специальной оценки условий труда; приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты;

- выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

- предоставление гарантии и компенсации 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. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях Ашинского муниципального района, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

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

8.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

8.4.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

8.4.2. Производить ежегодный расчёт, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.4.3. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников.

8.4.4. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

8.4.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.4.6. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.4.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.4.8. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда работников образования.

8.4.9. Предусматривать в коллективных договорах доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ , 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, установленном 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 Правительством Челябинской области и специальной финансовой поддержки из муниципального бюджета.

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 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.

9.2. Стороны утвердили:

9.2.1. Выплату заработной платы работникам производить не реже, чем каждые полмесяца: «10» и «25» числа;

9.2.2. Внеочередной порядок приема детей работников муниципальных образовательных организаций Ашинского муниципального района всех типов и видов, подведомственных Управлению образованием, работников Управления образованием (в т.ч. методический кабинет, ММЦ) в детские дошкольные учреждения;

9.2.3. В целях социальной защиты работников отрасли продолжить реализацию муниципальных программ, в том числе по обеспечению новогодними подарками детей, работников образования; по оздоровлению в профилакториях «Березки» и «Металлург» работников образования.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Учитывая дефицит педагогических кадров в сельских школах, изыскивать возможность для частичной компенсации проезда учителей проживающих в городе и работающих на селе.

9.4. Стороны рекомендуют:

Образовательным организациям и учреждениям:

9.4.1. Сроки выплаты заработной платы зафиксировать в Правилах внутреннего трудового распорядка организации, в коллективном договоре, в трудовом договоре;

9.4.2. Установление доплаты не освобожденным от основной работы председателям выборных профсоюзных органов за счет средств образовательной организации в размере, установленном коллективным договором.

9.4.3. Привлекать дополнительное финансирование за счет средств фонда социального страхования, профсоюзного бюджета, внебюджетных фондов мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей.

9.5. В целях социальной защиты работников отрасли, стороны рекомендуют работодателям:

9.5.1. Предоставлять дополнительные отпуска работникам при наличии производственных и финансовых возможностей, порядок и условия которых определяется коллективными договорами и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

9.5.2. Работникам организаций при выходе на пенсию в соответствии с коллективным договором может быть выплачено вознаграждение в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

9.6. Профсоюз:

9.6.1. 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).

9.6.2. 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.

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

.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

10.1.1. 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;

10.1.2. 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;

10.2. Стороны подтверждают:

10.2.1. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии.

10.2.2. Работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

10.3. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным п. 2, 3, 5, гл.1 ст. 81 ТК РФ;

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10. 4. Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;

- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации и закрепляется в коллективном договоре.

10.5. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.6. Учредитель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

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

10.7.1. 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.

10.7.2. 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.

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

10.7.4. 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.

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

10.8.1. 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.

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

- положение по оплате труда образовательной организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- тарификационные списки;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

XI. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

11.2. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая 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 заседании Отраслевой комиссии и доводится до сведения руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций и учреждений Ашинского муниципального района.

11.5. 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 выполнения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Трудовым кодексом РФ.