|  |  |
| --- | --- |
| Начальник управления  образования  администрации муниципального  образования Апшеронский район  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Н.Е.Щеблыкина/  « 27» июня 2014 г. | Председатель Апшеронской районной территориальной организации  Профсоюза работников народного образования и науки РФ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Г.П.Дюбина/  «27» июня 2014 г. |
|  |  |
| **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  **по учреждениям отрасли образования**  **муниципального образования Апшеронский район**  **на 2014 – 2017 годы** | |
| Зарегистрировано ГКУ «Центр занятости населения Апшеронского района»  02.07.2014г. №1.14-А |  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Ι.Ι. Настоящее районное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и организаций, входящих в систему образования Апшеронского района (в дальнейшем – УО).

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях отрасли образования Апшеронского района, индивидуальных трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

І. 2. Сторонами соглашения (далее - стороны) являются:

Работники учреждений образования (далее – работники) в лице их представителя - Апшеронской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели: образовательные учреждения, организации системы образования района, в лице их представителя – Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район (далее – управление образования).

Действие Соглашения распространяется на всех работников учреждений (далее – работники) и работодателей, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, а также на работников учреждений, профсоюзные организации которых уполномочили профсоюз представлять их интересы и заключить данное Соглашение.

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Соглашение распространяется на всех работников учреждений и первичные профсоюзные организации отрасли образования.

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

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию коллективных договоров в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.3.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения администрации и профсоюзных организаций учреждений, входящих в систему образования района.

1.3.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации, принимают необходимые меры по фактам нарушения Соглашения в соответствии с действующим законодательством.

1.3.5.Соглашение заключается сроком на три года. Соглашение вступает в силу с 30.06.2014 года и действует по 29.06.2017 года. Переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

1.3.7.Управление образования и Профсоюз доводят настоящее Соглашение до учреждений и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

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

1.4.Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами  
Соглашения и их представителями, а также соответствующим органом по труду. Текущий контроль  выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами соглашения.

Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании Совета Управления образования и президиума районного комитета Профсоюза и доводятся до сведения учреждений и первичных организаций Профсоюза.

изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.5.Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений и работодателей, не делегировавших ранее полномочий на его заключение.

**II. Обязательства сторон соглашения и их представителей**

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

2.1.1.Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Управление образования:

2.2.1.Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений образования в соответствии с муниципальным заданием .

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

2.2.7. В соответствии со ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет Профсоюзу по его запросам 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, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения, а также при подготовке предложений по перечню образовательных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и законныхинтересов работников учреждений.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Обращается в районные органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в аттестации работников образовательных учреждений.

**III. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Создать и участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашения.

Состав отраслевой комиссии определяется сторонами и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях образования.

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

3.1.6.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на районном уровне и в образовательных учреждениях.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Руководителям учреждений, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

3.1.8.Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10.Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений, установленного федеральными законами, порядка изменения типа существующих образовательных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятия изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.11. Содействовать осуществлению в 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.

3.1.12. Заблаговременно представлять в Профсоюз проекты правовых актов, вносимых управлением образования в администрацию, в Совет муниципального образования, и ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие социально—экономические и трудовые права и интересы работников, для согласования с Профсоюзом.

Согласовывать кандидатуры, представляемые к награждению нагрудными знаками, почетными званиями и грамотами на совместном заседании Совета УО и президиума РТО Профсоюза.

Учреждениям образования осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам Профсоюза, порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально—экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

3.1.13. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.1.14. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.15. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

-проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

-содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

-развитие творческой активности молодежи;

-обеспечение их правовой и социальной защищенности;

-активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

         3.1.16. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи     и обучающихся, содержащие  положения по:

-организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

-закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты    за  проводимую работу  на условиях, определяемых коллективными договорами;

-осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

-закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

-обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

**IV. Обязательства в области экономики и управления образованием.**

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. При необходимости разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по вопросам, связанным с реализацией социально-трудовых прав и интересов работников отрасли.

4.1.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям по поступающим средствам из бюджетов всех уровней бюджетной системы и принимать меры по ее ликвидации.

4.2. Стороны обязуютсясовместно добиваться:

4.2.1. Выполнения Закона Российской Федерации «Об образовании», реализации приоритетного национального проекта «Образование», реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений, а также социальных выплат и компенсаций работникам .

4.2.2. Реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

4.2.3. Недопущения нарушений прав образовательных учреждений со стороны налоговых, финансовых и иных контролирующих органов.

4.2.4. Целевого использования органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов разных уровней, выделяемых на образование, прежде всего, выплату зарплаты работникам, социальным выплатам; предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа); своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами.

4.2.5. Соблюдения норм Бюджетного кодекса РФ в части своевременного доведения лимитов бюджетных обязательств до получателей бюджетных средств для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2-х раз в месяц.

4.2.6. Обеспечения стабильного финансирования учреждений, соблюдения трудового законодательства, обеспечения социальных гарантий и льгот работникам.

4.3. Управление образования в рамках своей компетенции информирует Профсоюз о принятых документах по совершенствованию деятельности органов управления образования, централизованной бухгалтерии, других учреждений и организаций, обслуживающих образовательные учреждения.

4.4. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

4.4.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными, профсоюзными наградами, в том числе действовавшими до 1995 года, за счет средств учреждений, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

4.4.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений:

- учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

* + 1. Выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определяя направление использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений.

**V. Трудовые отношения**

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

5.1.1.Трудовые отношения между работниками и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существующим условиям труда работника, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором учреждения и соглашением сторон.

5.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ срок действия которого определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.1.3.Руководители образовательных учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в объеме, необходимом для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью, в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя, Получение экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными.

5.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5.1.6.В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Определенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5.1.7.Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника определяется в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной трудовой отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.1.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за  
ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.  
 5.1.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной  
работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других  
образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и  
организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если  
учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом  
основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее  
чем на ставку заработной платы.

5.1.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

5.1.11.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.12. По инициативе работодателя изменения определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

5.1.13.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.14.Работодатель обязан прием на работу нового работника осуществлять в присутствии председателя первичной профсоюзной организации.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

-работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

-работникам, проработавшим в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

-работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

5.2.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

5.3. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

**VI. Оплата труда и нормы труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования Апшеронский район.

6.1.2.Формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:

- 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 при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- 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;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- 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).

6.1.3. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона №421 от 28 декабря 2013 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.1.4. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

6.1.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.2. Стороны считают:

6.2.1. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости классов и групп, установленной типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.

6.2.2. Рекомендовать работодателям при установлении заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, направлять на выплаты стимулирующего характера не менее 25% от фонда оплаты труда.

6.2.3. Рекомендовать образовательным учреждениям не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

6.2.4. Рекомендовать работодателям включать в положение об оплате труда работников организации обязательство о выплате доплат за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда.

6.3 Стороны договорились:

6.3.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из районного бюджета.

6.3.2. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается компенсация в виде заработной платы в полном объеме.

6.3.3.Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.3.5. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.3.6. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (статья 136).

6.3.7.Рекомендовать руководителям образовательных учреждений в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату социальных доплат за работу в образовательных учреждениях всех типов и видов в течение первых трех лет. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, устанавливать доплаты наставникам за проводимую работу.

6.3.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной оплаты.

6.3.9. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников образования в территории в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума.

6.3.10. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников образовательных учреждений*,* ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

6.3.11. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают  должностные обязанности, профили работы (деятельности)

**VII. Рабочее время и время отдыха**

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена приказом Министерством образования и науки России от 24.12.10г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

7.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается, а так же не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключение выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) ст. 126 ТК РФ.

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

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 был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

— при временной нетрудоспособности работника;

— при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

- При выделении работнику путевки на санаторно—курортное лечение отпуск предоставляется ему вне графика.

7.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к вы­полнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжи­тельности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, преду­сматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с не­нормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.1.8. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона №421 от 28 декабря 2013 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.9. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

7.1.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ). В случае, если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом образовательного учреждения применению подлежит Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. № 3570, устанавливающее порядок и условия предоставления указанного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

7.2. Стороны согласились, что:

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный персонал (с письменного согласия) и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной, платы;

- расписание учебных занятий администрацией образовательных учреждений необходимо составлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя;

- при распределении учебной нагрузки сохранять преемственность классов.

**VIII. Условия и охрана труда**

8.1. Управление образования:

8.1.1. Способствует созданию службы охраны труда в структуре органов управления образованием муниципальных образований, системы управления безопасностью и охраной труда в образовательных учреждениях. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда органов управления образованием муниципальных образований и образовательных учреждений. Обеспечивает органы управления муниципальных образований и учреждения образования нормативно-технической документацией по охране труда.

8.1.2.Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ учреждений образования.

8.1.3.Организует обучение и проверку знаний вопросов охраны труда руководителей учреждений образования.

8.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Совета управления образованием и президиума райкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений образования и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

8.1.6. Информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.7. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях и их подготовки к новому учебному году совместно с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае, управлением государственного пожарного надзора Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Краснодарскому краю, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

8.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, СОУТ из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

8.2.2. Обеспечивают за счет средств учреждения, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.2.3. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, аварий происшедших в учреждениях и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют краевую и территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

8.2.4. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.5. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов образовательных учреждений.

8.2.6. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.2.7. Организуют проведение СОУТ, обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦС Профсоюза.

8.3.2. Оказывает методическую помощь в осуществлении контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает комитеты профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты управления образования, содержащие требования охраны труда.

8.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

8.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения СОУТ, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

8.4. Руководящие органы профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профсоюзных органов на местах, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

8.4.1. Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективными договорами, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.4.3. Участвуют в комиссиях СОУТ, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводят до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, трудового процесса.

8.4.4. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в опасных условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.5. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.6. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.4.7. Организуют проведение и подведение итогов районного этапа краевых смотров-конкурсов на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.5. Стороны соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

Рекомендуют учреждениям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

**IX. Содействие занятости, повышению квалификации и**

**закреплению профессиональных кадров**

9.1.Управление образования:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

9.1.3. Координирует деятельность образовательных учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.1.4. Информирует Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.1.5. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждений не реже чем один раз в 3 года, управление образования муниципального образования предусматривает при формировании бюджета средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

9.2. Управление образования совместно с руководителями учреждений:

9.2.1. Содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах; обеспечения условий для переезда работников на новое место работы, других льгот (по договоренности сторон);

- проведения упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;

- развития временной и сезонной занятости работников;

- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством;

- создания кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников.

9.2.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений осуществлять следующие меры:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

9.3. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников. Проводит мониторинг ситуации на рынке труда.

9.4. Стороны совместно:

9.4.1.В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования района ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

9.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

9.4.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.4.4. Содействуют и оказывают методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

9.4.5. Содействуют созданию совета молодых педагогов, школы молодых специалистов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

9.5.2. При реализации приоритетного национального проекта «Образование», проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и муниципальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе, подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др., установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества эффективности труда.

9.6. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя не менее чем за 3 месяца представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о сроках возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников.

9.7. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах обязательства:

- по определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений отрасли с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждений;

- по планированию работодателями средств на полное или частичное опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

- по финансированию учреждений для выплаты компенсаций высвобождающимся работникам.

- по гарантиям работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможности пользования лечебными и дошкольными учреждениями на равных с работающими условиях.

9.8. Сохранять до одного года доплаты имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ)

9.9. Продлевать до одного года срок действия имеющихся категорий в случае истечения срока действия квалификационных категорий у работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года.

9.10. Создавать необходимые условия для проведения аттестации, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

9.11. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

-бесплатность прохождения аттестации;

-увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

-сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам до 01.01.2011 года, в течение срока их действия».

9.12. Стороны считают, что при аттестации отдельных категорий педагогических  работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором  указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории  относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами,  получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители конкурсного отбора лучших учителей  на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние  пять лет);

- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет).

9.13. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы.

**X. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна ежемесячно выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании».

10.1.2. Образовательное учреждение, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

-укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

10.1.4.Работники системы образования, в том числе беженцы и нуждающиеся переселенцы, проживающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов власти края и местного самоуправления.

10.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

-внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;

- cоздания отраслевой профессиональной пенсионной системы с обязательным участием бюджетных средств и иных источников;

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;

- поддержки молодых специалистов в отрасли;

-системы мер по социальной поддержке работников отрасли.

10.3. Стороны совместно разрабатывают и вносят на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по ежегодной разработке и планированию комплекса мероприятий по организации летнего отдыха работников учреждений и их детей, а также льготного содержания детей малообеспеченных работников отрасли в дошкольных учреждениях.

10.4. Стороны признают необходимым обеспечить:

10.4.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым Кодексом РФ.

* + 1. Содействие созданию на различных уровнях советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с органами власти, местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.
    2. Эффективное осуществление защиты прав работников учреждений образования в сфере персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 23 декабря 2010 г. №359-ФЗ «О внесении изменения в статью 25 Федерального закона «О персональных данных».

10.4.4. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

10.4.5. Содействовать в проведении информационно-разъяснительных мероприятий в организациях и учреждениях отрасли, эффективности их взаимодействия с НПФ «Образование и наука».

10.4.5. Проводить разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного  кредита  работникам отрасли, молодым учителям;

10.4.6. Профсоюз:

-  создает необходимые условия для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в Центре отдыха работников образования «Рассвет» и других здравницах;

- содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз  работников образования и науки»;

-     проводит  мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей.

**XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Стороны признают, что:

11.1.1.Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о территориальных и первичных организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов учреждений, коллективных договоров.

11.2. Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители признают установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, в том числе:

11.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

11.2.2. Предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу учреждения 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), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать территориальные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

Бухгалтериям учреждений образования предоставлять информацию для сверки профсоюзного членства, полноты удержания членских профсоюзных взносов.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда,представители профсоюзной организации, в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы - не менее 12 рабочих дней в год, а работники учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

11.3.4.Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период использования ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период прохождения ими аттестации в установленном порядке.

11.5. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

11.5.1. Оплату труда руководителям выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

11.5.2. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.2. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях, установленных коллективным договором.

11.5.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым Кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

11.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Заместитель начальника управления Заместитель председателя

образования муниципального районной территориальной

образования Апшеронский район организации Профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.П.Ефимова

*Приложение №1*

                                                   к отраслевому Соглашению по учреждениям

                                                   отрасли образования МО Апшеронский район

на 2014-2017 годы.

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах обязательств производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают  должностные обязанности, профили работы (деятельности)**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться  квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского объединения профилю работы по основной должности) |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ  безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий  занятия  по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности) |
| Учитель трудового обучения (технология) | Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности), инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель,  педагог дополнительного образования  (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии |
| Учитель, преподаватель музыки | Музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в   общеобразовательном  учреждении |
| Учитель  общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования |

Заместитель начальника управления Заместитель председателя

образования муниципального районной территориальной

образования Апшеронский район организации Профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.П.Ефимова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**АПШЕРОНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**ПЛЕНУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

27 июня 2014г. № 9

**Об отраслевом соглашении**

**по учреждениям отрасли образования**

**муниципального образования**

**Апшеронский район на 2014-2017 годы.**

Заслушав проект отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2014-2017 годы, пленум районного комитета Профсоюза постановляет:

1. Проект отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2014-2017 годы утвердить.

2. Текст отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2014-2017 годы разместить на сайте управления образования и направить в первичные профсоюзные организации для использования в работе (приложение №1).

3. Направить текст отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2014-2017 годы в комитет краевой организации Профсоюза для регистрации.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Ефимову И.П., заместителя председателя районной организации Профсоюза.

Председатель

районной организации Профсоюза Дюбина Г.П.