**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между администрацией муниципального образования**

**Киреевский район, комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район и Киреевской районной Тульской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и экономических прав работников образовательных организаций**

**на 2022 – 2024 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Администрация муниципального образования Киреевский район, именуемая в дальнейшем Администрация, действующая на основании Положения об администрации муниципального образования Киреевский район,

комитет по образованию администрации муниципального образования Киреевский район, действующий на основании Положения о комитете по образованию администрации муниципального образования Киреевский район, именуемый в дальнейшем Комитет,

и Киреевская районная Тульской области организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, действующая на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем Профсоюз,

именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение) в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, решения трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников образования муниципального образования Киреевский район.

Стороны Соглашения в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные отраслевым Соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Администрации и Комитета, на соответствующий период.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны договорились, что районная, первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении данного Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Стороны договорились, что Комитет выступает в качестве полномочного представителя работодателей при разработке и заключении данного Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей - руководителей образовательных организаций и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, а также на органы местного самоуправления муниципального образования Киреевский район в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.5. Комитет доводит текст Соглашения до образовательных организаций, Профсоюз – до первичных организаций Профсоюза для его реализации.

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022, и действует до 31.12.2024. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

1.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, территориальной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования в муниципальном образовании Киреевский район (далее – Комиссия).

1.8. Комиссия подводит не реже 1 раза в год итоги его выполнения. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на заседании Комиссии и доводятся Сторонами до сведения первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций.

**2. Социальное партнерство и участие профсоюзных органов**

**в управлении учреждениями образования**

**Совместные обязательства Сторон**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Руководствоваться в своей деятельности Положением о Комиссии, утвержденным в установленном порядке.

2.1.2. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, совершенствование нормативной правовой базы по вопросам образования.

2.1.3. Заключение коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. Освещение результатов выполнения территориального отраслевого Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях в средствах массовой информации, включая официальный сайт муниципального образования Киреевский район.

2.1.5. Стороны признают, что коллективные договоры, заключаемые в муниципальных образовательных учреждениях, не должны снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в Соглашениях на предыдущие годы.

2.2. Стороны:

2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.2.2. Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

2.2.3. Рекомендуют руководителям образовательных организаций, профсоюзных органов осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Практикуют совместные консультации по заключению коллективных договоров в образовательных организациях.

2.2.5. Направляют в образовательные организации аналитические материалы о практике заключения и выполнения коллективных договоров.

2.2.6. Обеспечивают учёт мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения существующего типа муниципального учреждения, а также при подготовке предложений по перечню муниципальных образовательных организаций, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.7. Рекомендуют руководителям образовательных организаций при изменении типа образовательной организации на автономное закрепить в уставе положение о включении председателя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

2.2.8. Рекомендуют образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующими легитимными выборными органами первичных профсоюзных организаций, заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

**Обязательства Администрации**

2.3. Администрация:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

Заблаговременно направляет проекты нормативных правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в Профсоюз.

2.3.2. Способствует полному и своевременному финансовому обеспечению образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций в части своей компетенции.

2.3.3. При реализации функций заказчика долгосрочных программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

**Обязательства Комитета**

2.4.Комитет:

2.4.1. Предоставляет Профсоюзу в установленные сроки по его запросам информацию, численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, ликвидации и реорганизации образовательных организаций, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4.2. Способствует закреплению в локальных актах подведомственных образовательных организаций полномочий общего собрания (конференции) работников (и обучающихся) по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего муниципального учреждения на автономное учреждение.

2.4.3. При оценке деятельности образовательных организаций учитывает наличие коллективного договора, выполнение сторонами его обязательств.

2.4.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе формируемых Комитетом муниципальных комиссий, рабочих групп, совещаний, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

**Обязательства Профсоюза**

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзных организаций образовательных организаций.

2.5.2. Оказывает членам профсоюзных организаций и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.3. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, программ, касающихся социально-трудовых прав работников образования, развития системы образования муниципального образования Киреевский район.

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

**3. Трудовые отношения**

**Совместные обязательства Сторон**

Стороны признают, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальным Соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

В трудовом договоре с работником конкретизируются его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

3.3. С руководителями образовательных организаций срочный трудовой договор заключается в случае назначения на должность по итогам соответствующего конкурса. При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

3.5. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

3.7. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.8. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.11. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

3.12. Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.13. Локальные нормативные акты образовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, в том числе по вопросам установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, классного руководства на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, в том числе преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.15. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.16. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.17. При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.18. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.19. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании ученого года.

3.20. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

**4. Экономика и управление образованием**

**Обязательства Администрации и Комитета**

4.1. При формировании бюджета муниципального образования Киреевский район вносят предложения по составу расходов на образование в рамках консолидированного бюджета на:

4.1.1. Оплату труда работникам образовательных организаций, в т.ч. за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

4.1.2. Организацию проведения муниципальных конкурсов профессионального мастерства и премирование победителей (I, II, III места).

4.1.3. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда.

4.1.4. Замену уходящих в ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск работников дошкольных учреждений или подразделений (заведующих, воспитателей, музыкальных руководителей, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиков производственных и служебных помещений, рабочих по стирке и ремонту белья, сторожей).

**Совместные обязательства Сторон**

4.3. Стороны добиваются:

4.3.1. Включения в проект решения Собрания представителей муниципального образования Киреевский район о бюджете на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников, в рамках федерального (регионального) законодательства повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, в т.ч. на охрану труда и др. статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

4.3.2. Обеспечения своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций.

4.3.3. Запрещения отключения водо-, газо-, тепло- энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

4.4. Стороны рекомендуют работодателям – руководителям образовательных организаций:

4.4.1. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывать мнение работников или по их поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

4.5. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения нормативных правовых актов, Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций, затрагивающих трудовые, социальные и экономические права работников.

**5. Оплата труда и нормы труда**

**Совместные обязательства Сторон**

Стороны признают, что

5.1. Единые рекомендации Российской, областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений учитываются при установлении на муниципальном уровне систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, нормативными правовыми актами муниципального образования Киреевский район.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций регулируются Положением об оплате труда, разработанным в образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми Администрацией нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Установление стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций осуществляется с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации на основании разработанного образовательным учреждением локального акта в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами.

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, и составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат.

5.5. Стороны рекомендуют образовательным организациям включать в коллективные договоры положения:

- об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам образовательных организаций;

- о сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- об установлении размера денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- о конкретных размерах:

1) повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки);

2) доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3) за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

4) оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ в пределах фонда оплаты труда;

5) надбавки за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – в размере не менее 5% к должностному окладу в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Стороны рекомендуют образовательным организациям принять Положение об оплате труда работников, включающее порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме при условии включения этих положений в коллективные договоры:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.8. Стороны считают:

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации;

- заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.9. Стороны договорились:

- проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с изменениями новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

**Обязательства Администрации**

5.10. Администрация обеспечивает:

5.10.1. Выплату заработной платы работникам образовательных организаций не реже, чем 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.10.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы работникам образования с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Тульской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами образовательных организаций, а также социальных выплат.

5.10.3. Выплату единовременного пособия в размере должностного оклада работникам муниципальных образовательных организаций при выходе на пенсию по старости в пределах фонда оплаты труда.

**Обязательства Профсоюза**

5.11. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, пособия на санаторно-курортное лечение и других выплат, предусмотренных действующим законодательством.

5.12. Проводит с участием специалистов Администрации, Комитета консультации, учебу профактива по включению раздела «Оплата труда» в коллективные договоры образовательных организаций.

5.13. Анализирует состояние выплаты заработной платы и при необходимости направляет материалы в Государственную инспекцию труда в Тульской области по принятию мер по восстановлению нарушенных прав работников.

5.14. Рекомендует выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников, направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

5.15. Вносит предложения главе Администрации по установлению порядка выплаты единовременного пособия работникам муниципальных образовательных организаций при выходе на пенсию по старости.

**6. Рабочее время и время отдыха**

**Совместные обязательства Сторон**

Стороны согласились, что

6.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» или иным приказом Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующим продолжительность рабочего времени педагогических работников.

6.2. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу 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 представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3. Время каникул, не совпадающее с оплачиваемым отпуском, считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

6.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

6.5. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.6. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые в количестве 7 календарных дней.

6.7. Образовательная организация с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре организации.

6.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре образовательной организации.

6.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

**7. Кадровая политика.**

**Обеспечение занятости работников образования**

**Обязательства Комитета**

7.1. Комитет:

7.1.1. Проводит ежегодный мониторинг потребности городских и сельских образовательных организаций в педагогических кадрах по категориям работников, содержащий информацию о предоставлении жилья.

7.1.2. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных учреждений, коллективов учителей и педагогических работников, на бюджетном финансировании с учетом требований Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений».

7.1.3. При прекращении деятельности образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решает совместно с администрацией учреждения и профсоюзным органом в соответствии с действующим законодательством.

7.1.4. Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. Комитет рекомендует работодателям:

7.2.1. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки высвобождаемых работников за счет средств учредителя.

7.2.2. Предусматривать средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на курсы повышения квалификации.

7.2.3. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые образовательные учреждения.

7.2.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников при реорганизации или ликвидации образовательной организации в муниципальных образовательных организациях.

**Обязательства Профсоюза**

7.3. Осуществляет защиту социальных гарантий работников образовательных организаций по вопросам обеспечения занятости, увольнения, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

**Совместные обязательства Сторон**

7.4. Принимают скоординированные меры по снижению социальной напряженности в результате массового увольнения работников организаций.

При определении уровня массового высвобождения работников руководствуются следующими критериями:

а) ликвидация образовательных организаций при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

в) сокращение численности или штата работников учреждений в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов её деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроков, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

7.5. Стороны содействуют созданию творческих (рабочих) групп молодых воспитателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам, развития наставничества, обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.6. Стороны способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;

- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;

- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров.

**8. Меры социальной поддержки работников**

**Обязательства Администрации**

8.1. Администрация:

8.1.1. Предусматривает финансирование премий (поощрений) за I, II, III места в муниципальных конкурсах (муниципальных этапах конкурсов) профессионального мастерства работников образования.

**Обязательства Комитета**

8.2. Комитет:

8.2.1. Совместно с Профсоюзом проводит муниципальные конкурсы профессионального мастерства работников образования («Учитель года», «Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие).

8.2.2. При аттестации руководителей образовательных организаций включает в аттестационную комиссию представителя Профсоюза. Учитывает при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и другие нормативные правовые акты, касающиеся регулирования социально-трудовых прав работников.

**Обязательства Профсоюза**

8.3. Профсоюз:

8.3.1. В целях оказания помощи работникам образовательных организаций продолжает деятельность фонда социальной поддержки членов профсоюза. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

8.3.2. С целью обучения профсоюзного актива проводит совместные семинары с Государственной инспекцией труда в Тульской области, соответствующим территориальным подразделением Государственного учреждения - Тульского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, Государственным учреждением - Управлением Пенсионного фонда Российской Федерации по Киреевскому району Тульской области и соответствующим территориальным подразделением Тульского территориального фонда обязательного медицинского страхования.

8.3.3. Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственные пенсионные фонды.

8.3.4. Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников отрасли и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

8.3.5. Проводит оздоровление работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

8.3.6. Принимает участие в проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря), Дня воспитателя, Дня учителя, Дня семьи и других праздников.

**Совместные обязательства Сторон**

8.4. Стороны признают:

8.4.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

8.4.2. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой присвоена**  **квалификационная категория** | **Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной 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, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель; преподаватель, ведущий за­нятия с обучающимися по курсу «Ос­новы безопасности жизнедеятельно­сти, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физической культуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физической культуры; инструктор по физической ­культуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Учитель физической культуры | Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,  учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефекто­лог, учитель независимо от препода­ваемого предмета, либо в начальных класса; воспитатель; педагог дополнитель­ного образования (при совпадении профиля кружка, направления допол­нительной работы профилю работы по основной должности) |
| **1** | **2** |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель уч­реждения среднего профессиональ­ного образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; кон­цертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре |
| Преподаватель образовательной организации профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель,  тренер-преподаватель |

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника уполномоченным органом.

8.5. Рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры положения:

- о проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;

- о создании совместно с профкомами комиссии по пенсионным вопросам;

- о представлении в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;

- о дополнительных гарантиях педагогическим работникам по сохранению уровня оплаты труда при утрате квалификационной категории по основаниям, указанным в пункте 8.4.1, и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с пунктом 8.4.2 Соглашения;

- об установлении компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

- о порядке предоставления работодателем работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

**9. Охрана труда**

**Обязательства Администрации**

9.1. Участвует в реализации региональных государственных программ по обеспечению безопасности муниципальных образовательных организаций.

9.2. Принимает участие в областных и муниципальных семинарах-совещаниях по охране труда.

9.3. Ежегодно рассматривает на заседании Комиссии состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также вопросы выполнения программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения.

**Обязательства Комитета**

9.4. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда муниципальных образовательных организаций.

9.5. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли, сбор информации о состоянии условий и охрану труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.6. Информирует Профсоюз до 1 февраля каждого года о состоянии производственного травматизма в истекшем году, о его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств муниципальным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда.

**Обязательства Профсоюза**

9.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

9.8. Проводит учебу уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда.

9.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

**Совместные обязательства Сторон**

9.10. Стороны признают, что

9.10.1. В организациях с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

9.10.2. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.10.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций совместно с работодателями обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организуют их обучение по охране труда.

9.10.4. Работодатели обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

**10. Соблюдение трудового законодательства**

**Обязательства Администрации**

10.1. Продолжает практику проведения «круглых столов», встреч и консультаций со специалистами Профсоюза по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, заключения коллективных договоров.

**Обязательства Комитета**

10.2. Организует обучение и проверку знаний руководителей, ответственных по охране труда образовательных организаций по Трудовому кодексу РФ.

**Обязательства Профсоюза**

10.3. Анализирует письменные, устные обращения в Профсоюз, областные организации. Аналитические записки направляет заинтересованным организациям.

10.4. Организует учебу председателей первичных профсоюзных организаций по Трудовому кодексу Российской Федерации, законодательным и нормативным правовым актам.

10.5. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения Администрации о всех случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

10.6. Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам Профсоюза – работникам образования по правовым вопросам.

10.7. Осуществляет контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, добивается согласования решений, касающихся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, установления доплат с соответствующими профсоюзными органами.

10.8. Проводит проверки соблюдения трудового законодательства по социально-трудовым вопросам.

10.9. Осуществляет информирование членов Профсоюза по вопросам соблюдения законодательства с использованием современных информационных технологий.

**Совместные обязательства Сторон**

10.10. Проводят учебу руководителей муниципальных образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций по трудовому законодательству, изменениям в законодательстве Российской Федерации, Тульской области в сфере образования.

10.11. Осуществляют изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в образовательных организациях, рассматривают итоги на совместных заседаниях.

**11. Гарантии профсоюзной деятельности**

**Обязательства Администрации**

11.1. Администрация признает, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, региональными нормативными актами, областным и территориальным отраслевыми Соглашениями.

11.2. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных учреждениях в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

11.3. Привлекает Профсоюз к участию в разработке проектов нормативных правовых актов муниципального образования Киреевский район, содержащих нормы трудового права.

11.4. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов, касающихся вопросов социальной защиты работников образования, заработной платы.

11.5. Информирует Профсоюз о принимаемых решениях, направляемых муниципальному органу управления в сфере образования, нормативных правовых актах, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

11.6. Предоставляет председателю территориальной организации Профсоюза в бесплатное пользование помещение для работы, хранения документации, проведения заседаний, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

**Обязательства Комитета**

11.7. Совместно с Профсоюзом проводит анализ выполнения коллективных договоров в образовательных учреждениях.

11.8. Обеспечивает соблюдение гарантий председателям первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы в организации.

**Совместные обязательства Сторон**

11.9. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;

- увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений - с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором - на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.10. Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

11.11. В течение срока действия Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в образовательных организациях.

11.12. Стороны признают, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза в безналичной форме членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

**12. Заключительные положения**

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется Комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

12.2. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны Администрации - на заместителя главы администрации муниципального образования Киреевский район, курирующего сферу образования;

- со стороны Комитета – на председателя комитета по образованию администрации муниципального образования Киреевский район;

- со стороны Профсоюза - на председателя Киреевской районной Тульской области организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава администрации**  **муниципального**  **образования**  **Киреевский район**    **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **И.В. Цховребов** | **Председатель**  **комитета**  **по образованию**  **администрации**  **муниципального образования Киреевский район**    **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**    **С.В. Пашков** | **Председатель Киреевской районной Тульской области организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ**    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **С.И. Макаркин** |

Подписано сторонами «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.