|  |  |
| --- | --- |
| Начальник муниципального казенного учреждения Управление образования Администрации города Симферополя Республики Крым  \_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И.Сухина | Председатель Симферопольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_ О.Е.Новичкова |

**СОГЛАШЕНИЕ**

между муниципальным казенным учреждением Управление образования Администрации города Симферополя Республики Крым и Симферопольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2018 – 2020 годы

г. Симферополь

2018 год

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым, муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление образования Администрации города Симферополя Республики Крым (далее - Управление образования), первичных профсоюзных организаций, которые входят в Симферопольскую городскую организацию профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – горком Профсоюза).

1.2. Стороны договорились о том, что горком Профсоюза, первичные организации, их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, по ведению переговоров, касающихся реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений.

1.3. Соглашение является нормативным актом социального партнерства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников, работодателей, Управления образования и Учредителя.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – образовательные учреждения), работников Управления образования.

1.5. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в образовательной сфере города Симферополя и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров образовательных учреждений.Его условия являются обязательными для включения в коллективные договоры образовательных учреждений.

**1.6. Стороны договорились о том, что:**

1.6.1. Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования. Социально-экономические льготы и компенсации, которые предусмотрены коллективными договорами, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством, Генеральным, Отраслевым, Республиканским и настоящим Соглашением.

1.6.2. В коллективном договоре образовательного учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

1.6.6. Соглашение может быть расторгнуто или изменено только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-ми дневный срок.

1.6.7. Соглашение (изменения) подлежит уведомительной регистрации в 7-ми дневный срок со дня его подписания.

1.6.8. Управление образования в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания Соглашения до руководителей образовательных учреждений.

1.6.9. Горком Профсоюза обеспечивает профсоюзные организации текстом Соглашения (изменений) в двухнедельный срок со дня его регистрации.

1.6.10. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления образования и горкома Профсоюза.

**II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

**И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

**2.1. Управление образования:**

2.1.1. Принимает в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании, социально-экономических гарантий, прав и интересов работников, недопущению их приостановления и отмены.

2.1.2. Периодически рассматривает на коллегии Управления образования вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в муниципальных бюджетных образовательных организациях муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

2.1.3. Организует систематическую работу по созданию условий для обеспечения реализации права педагогических, руководящих и иных работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации на дополнительное профессиональное образование.

2.1.4. Информирует горком Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных программах, а также муниципальных правовых актах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с горкомом Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ и муниципальных правовых актов.

2.1.5. Обеспечивает участие представителей горкома Профсоюза в составе аттестационной комиссии Управления образования по аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций.

2.1.6. Предоставляет горкому Профсоюза информацию о численности и категориях работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников подведомственных учреждений, о принятых муниципальных правовых актах по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально- трудовым вопросам.

2.1.7. Предоставляет возможность представителям горкома Профсоюза принимать участие в работе коллегий, комиссий, рабочих групп по вопросам трудовых отношений, условий труда и социально-экономической защите, в совещаниях и других мероприятиях.

2.1.8. Обеспечивает учет мнения горкома Профсоюза при разработке проектов муниципальных правовых актов, локальных нормативных актов, издании приказов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий. в соответствии с требованиями ст. 372 Трудового кодекса РФ.

2.1.9. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.1.10. Рассматривает представления горкома Профсоюза по вопросам перезаключения или расторжения контрактов с руководителями муниципальных образовательных организаций (учреждений), действия которых ухудшают социально-экономическое положение работников и противоречат условиям коллективных договоров и соглашений.

**2.2. Горком Профсоюза:**

2.2.1. Обеспечивает участие представителей горкома Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, приказов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.2. Оказывает членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям 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.

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

2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций.

2.2.7. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

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

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

2.2.10. Рассматривает проекты локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.2.11. Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и Соглашения, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

2.2.12. Участвует в проведении мероприятий по обеспечению безопасности жизни и здоровья работников образовательных учреждений.

**III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения их работников, Управление образования и горком Профсоюза договорились:

3.1.1. Способствовать повышению качества образования в муниципальных образовательных организациях, результативной деятельности образовательных организаций.

**3.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

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

3.2.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

3.2.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

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

3.2.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне.

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

3.2.7. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.

3.2.8. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий первичных профсоюзных организаций и гарантий их деятельности

3.2.9. Содействовать упреждению возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

**3.3. Управление образования обязуется:**

3.3.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей горкома Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов и издании приказов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование для учета мнения горкома Профсоюза и положений Соглашения.

3.3.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.3.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

**3.4. Горком Профсоюза обязуется:**

3.4.1. Воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в Соглашение, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

**IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**4.1. Стороны подтверждают, что:**

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, региональным Соглашением, настоящим Соглашением, коллективными договорами образовательных учреждений.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

4.1.3. 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, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.1.4. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.1.5. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок до пяти лет.

4.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов образовательных учреждений.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.8. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями), в котором конкретизированы его трудовые (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, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплаты.

4.1.9. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

4.1.10. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, 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 Управления образования и информационно-методического центра) 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 (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

4.1.11. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

**V. ОПЛАТА ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда Управление и горком Профсоюза исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников устанавливаются в образовательных организациях и учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законодательством Республики Крым, муниципальными правовыми актами.

**5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:**

5.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников организации, которое может прилагаться к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательного учреждения вопросы оплаты труда 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, 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;

- утверждения 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 либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы на ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительством Российской Федерации, Республики Крым, муниципальными правовыми актами;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

5.2.3. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5.2.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в порядке определенном нормативными правовыми актами.

5.2.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда:

- в сроки установленные Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с момента ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992г. №611;

- сохраняются результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории Республики Крым до принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течении пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Применение результатов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда может использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ ФЗ «О специальной оценке условий труда, в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, с 1 января 2015 года в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда» (основание №299-ФЗ от 14 октября 2014 года).

5.2.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а 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 конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.2.9. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы согласно тарификации на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение ЕГЭ. За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется заработок согласно тарификации по основному месту работы на время проведения данных видов ГИА. Также работники могут быть премированы за выполнение важных и ответственных работ. Порядок, условия и критерии оценки деятельности работника закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

**5.3. Управление образования и горком Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:**

- определять размер заработной платы за первую половину месяца коллективным договором, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника;

- об оплате 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, предусмотренных в Приложении №1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству;

- придерживаться при установлении учителям, преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год принципа преемственности преподавания предметов в классах, группах;

- принимать меры для обеспечения учителей, преподавателей педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

**5.4. Стороны считают необходимым:**

5.4.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

5.4.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.4.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

**5.4.4. Рекомендовать работодателям:**

- при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.4.5. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- достижению в 2018 году установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и от 28 декабря 2012г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента Российской Федерации) и поручениями Правительства Российской Федерации целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы.

5.4.6. Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

**5.5. Горком Профсоюза обязуется:**

5.5.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в образовательных (учреждениях) организациях законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в соглашения, коллективные договора.

5.5.2. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

5.5.3. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в трудовом договоре. Основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым.

6.1.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

6.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.5 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. 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. 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.

6.1.6. 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями статьи 4 Федерального закона Российской Федерации от 14 октября 2014г. №299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

6.1.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.9. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

6.1.10. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. №644.

6.1.11. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

6.1.13. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основаниям предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также по иным 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 образовательных учреждений.

**6.2. Стороны соглашения договорились, что:**

6.2.1. Периоды, на протяжении которых в организациях (учреждениях) образования не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Привлечение педагогических работников, которые осуществляют индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям к выполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период, осуществляется в пределах количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

6.2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе образовательных учреждений, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

**6.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений:**

6.3.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования.

6.3.2. Избегать при составлении расписаний учебных занятий нерационального использования времени педагогических работников, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать длительных перерывов между занятиями (так называемых «окон»).

6.3.3. Осуществлять увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы только после окончания учебного года.

6.3.4. Обеспечивать выполнение действующего законодательства в части предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку, обучение другим профессиям с отрывом от производства.

6.3.5. Обеспечивать материальное поощрение педагогических работников, ученики которых стали победителями муниципальных, республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров.

6.3.6. По согласованию с профкомом образовательного учреждения утверждать:

- штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников образовательных организаций, должностные обязанности работников;

- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;

- проведение тарификации педагогических работников;

- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

**6.4. Горком Профсоюза примет меры по:**

– обеспечению нормативными документами по вопросам трудового законодательства организации профсоюза;

– обеспечению сотрудничества с Управлением образования по предупреждению нарушений норм законодательства.

**VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

**7.1. Управление образования:**

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

7.1.3. Содействует проведению обучения и проверке знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

7.1.4. Содействует уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда в беспрепятственном посещении образовательных организаций, их подразделений, рабочих мест, предоставление помещения, средств связи, для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда и соблюдения трудового законодательства.

7.1.5. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

7.1.6. Содействует организации и проведению технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, после перехода на нормативно-подушевое финансирование. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.6. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.7. Предусматривают уполномоченных профсоюзными организациями лиц в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.8. Обеспечивают обучение персонала (работников) по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

7.2.9. Обеспечивают проведение инструктажей по охране труда работников образования.

7.2.10. В недельный срок со дня получения представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений сообщают в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах.

**7.3. Горком Профсоюза:**

7.3.1. Принимает участие в разработке проектов муниципальных нормативных актов по охране труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзных организаций на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов профсоюзных организаций в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в суде.

7.3.3. Осуществляет проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда. Направляет своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками и обучающимися образовательных учреждений.

7.3.4. Содействуют обеспечению реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, способствует службам охраны труда, руководителям и специалистам образовательных учреждений в обучении и проведении консультаций по охране труда.

7.3.6. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приемке в эксплуатацию объектов образовательных организаций в качестве независимых экспертов.

7.3.7. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательных организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.3.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.9. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

7.3.10. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

7.3.11. Рассматривает на заседаниях горкома Профсоюза вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в образовательных организациях.

**7.4. Стороны совместно:**

7.4.1. Участвуют в проведении проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда.

7.4.2. Разрабатывают предложения в муниципальные программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников образования.

7.4.3. Осуществляют контроль за выполнением работодателями и руководителями образовательных организаций: Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона «О специальной оценке условий труда» Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н и Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09г. №290н.

**VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

**8.1.Управление образования обязуется:**

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координации работы образовательных учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

8.1.3. Координировать деятельность образовательных учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, содействовать созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировать горком Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников с их экономическим обоснованием и планом мероприятий по обеспечению занятости работников. Трехмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

**8.2. Стороны считают, что:**

8.2.1. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно сформированными образовательными организациями, в состав которых включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.2. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам образования предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.2.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Горком Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов всех работников.

**8.3. Стороны совместно:**

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли способствуют недопущению массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

**8.4. Стороны договорились:**

8.4.1. Координировать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.4.2. Совместно организовывать и проводить муниципальные туры «Учитель года», «Воспитатель года» и др. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей.

**8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:**

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической, кадровой ситуации и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- сохранению прав, льгот и гарантии, предусмотренных действующим законодательством и коллективными договорами работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, уменьшением педагогической нагрузки, в случаях, сокращения длительности рабочего времени;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и горкома Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием образовательной организации.

**8.6. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям образовательных организаций:**

8.6.1. Принимать меры по трудоустройству на свободные и вновь созданные рабочие места в организациях (учреждениях) образования незанятого населения, зарегистрированного в государственной службе занятости, в соответствии с квалификационными требованиями, предоставляя при этом преимущественное право профессионально опытным работникам и выпускникам организаций образования.

8.6.2. Создавать педагогическим работникам такие условия труда, которые максимально содействовали бы обеспечению продуктивной занятости и зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующей пенсии:

– при увольнении педагогических работников освобожденные часы распределять, в первую очередь, между работниками, которые имеют неполную недельную нагрузку;

– передавать учебные часы по отдельным предметам в начальных классах, в т.ч. иностранного языка, физической культуры, музыки, изобразительного искусства только специалистам при наличии объективных причин и обязательного письменного согласия учителей начальных классов, обеспечивая при этом оплату труда.

**IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

**9.1. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:**

- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

- системы мер по социальной поддержке работников;

- поддержки работников из числа молодежи.

9.2. Управление образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

**9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:**

9.3.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов и средней заработной платы как это установлено трудовым законодательством.

9.3.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно- оздоровительной и иной работы.

9.3.3. Производят освобождение от основной работы членов выборных органов профсоюзных организаций с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

**9.4. Стороны договорились:**

9.4.1. Содействовать обеспечению соблюдения действующего законодательства:

– в сфере трудовых отношений;

– при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам образования.

9.4.2. Вносить предложения в установленном порядке для решения вопросов по установлению дополнительной социальной помощи в течение трех лет по первому месту работы педагогическим работникам.

**X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

* 1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Республики Крым от 29 декабря 2014 года   
     «О профессиональных союзах», иными законами Российской Федерации и Республики Крым, Уставом горкома Профсоюза, настоящего Соглашения, иных соглашений, коллективного договора.

**10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели, их полномочные представители обязаны:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять первичным профсоюзным организациям независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

10.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для информирования работников о деятельности профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий обеспечивать только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

10.5. Члены первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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 на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.6. Члены первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, 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.

**10.7. Горком Профсоюза обязуется:**

10.7.1. Своевременно информировать первичные профсоюзные организации о нормативных документах, которые касаются социально- экономических интересов работников образования.

10.7.2. Направлять работу горкома Профсоюза на организацию контроля за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, условий нормирования труда, распределения учебной нагрузки, соблюдения в образовательных организациях трудового законодательства.

10.7.3. Проводить разъяснительную работу о трудовых правах и гарантиях работников, а также о формах и методах их защиты через средства массовой информации.

10.7.4. Оказывать содействие в реализации прав профсоюзных органов, по предъявлению требований собственникам или уполномоченным им органам по расторжению трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о труде, коллективные договоры и соглашения.

10.7.5. Организовать предоставление помощи в проведении колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективных договоров по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, оздоровления, отдыха;

- ответственности сторон за невыполнение условий коллективных договоров;

- решения через коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

10.7.6. Развивать сотрудничество профсоюзных организаций с Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, Инспекцией по труду Республики Крым в целях обеспечения контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

10.7.7. Содействовать распространению практики предоставления выборными органами Профсоюза интересов работников в комиссиях по трудовым спорам, судах.

10.7.8. Информировать Управление образования о фактах нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях с целью принятия соответствующих мер.

10.7.9. Обеспечивать предварительное информирование Управление образования при направлении обращений в правоохранительные органы в связи с нарушением прав и гарантий деятельности Профсоюза.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами уполномоченными на осуществление контроля в сфере трудовых отношений.

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного Соглашения, коллективных договоров. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход выполнения Соглашения, принимаются дополнительные меры по его реализации.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.4. Соглашение подписано в двух идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

Приложение №1

к Соглашению между муниципальным

казенным учреждением Управление

образования Администрации города

Симферополя Республики Крым и

Симферопольской городской

организацией профсоюза работников

народного образования и науки

Российской Федерации

на 2018 – 2020 годы

Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях. В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой**  **установлена квалификационная**  **категория** | **Должность, по которой**  **рекомендуется при оплате труда**  **учитывать квалификационную**  **категорию, установленную по**  **должности, указанной в графе 1** |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа  организации, в которой выполняется  работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного  образования, педагог дополнительного  образования (при совпадении профиля  кружка, направления дополнительной  работы профилю работы по основной  должности). |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ  безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре, а также по  основам безопасности  жизнедеятельности сверх учебной  нагрузки, входящей в должностные  обязанности преподавателя-  организатора основ безопасности  жизнедеятельности) |
| Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре и другим  дисциплинам, соответствующим  разделам курса основ безопасности  жизнедеятельности | Преподаватель-организатор основ  безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического  воспитания | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре сверх учебной  нагрузки, входящей в должностные  обязанности руководителя физического  воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре | Руководитель физического воспитания |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы,  совпадающей с профилем работы  мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного  образования, педагог дополнительного  образования (при совпадении профиля  кружка, направления дополнительной  работы профилю работы по основной  должности) |
| Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы,  совпадающей с профилем работы  мастера производственного  обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного  образования, педагог  дополнительного образования (при  совпадении профиля кружка,  направления работы профилю  работы мастера производственного  обучения) | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель  логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  адаптированным образовательным  программам);  воспитатель, педагог дополнительного  образования, старший педагог  дополнительного образования (при  совпадении профиля кружка,  направления дополнительной работы  профилю работы по основной  должности) |
| Учитель (при выполнении учебной  (преподавательской) работы по  учебным предметам  (образовательным программам) в  области искусств) | Преподаватель образовательных  организаций дополнительного  образования детей (детских школ  искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных  организаций дополнительного  образования детей (детских школ  искусств по видам искусств);  концертмейстер | Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  учебным предметам (образовательным  программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при  выполнении учебной  (преподавательской) работы по  физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |