

Начальник муниципального казенного
учреждения Управление образования
Администрации города Симферополя
Республики Крым

10.10.2015

Т.И.Сухина

Председатель Симферопольской
городской организации профсоюза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

10.10.2015

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 2015 – 2017 годы

г. Симферополь
2015 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).

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

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, находящихся в ведении управления образования, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- работники учреждений, находящихся в ведении управления образования, (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Симферопольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава;

- работодатели - организации, находящиеся в ведении управления образования (далее - работодатели), в лице их полномочного представителя - управления образования.

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников учреждений, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

Действие Соглашения помимо лиц, указанных в п. 1.3. Соглашения, распространяется также на работодателей учреждений, которые присоединились к Соглашению и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Первичные организации и их выборные органы (комитеты профсоюза) выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о первичных профсоюзных организациях, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и

социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников (ст. 45 ТК РФ).

1.5.2 Коллективные договоры учреждений устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры могут устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.5.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца срока его действия.

1.6. Текст Соглашения размещается на официальном сайте управления образования. Управление образования и горком Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до руководителей учреждений и первичных профсоюзных организаций.

1.7 Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует по 31 декабря 2017 года.

1.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 года.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Законов Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О некоммерческих организациях», модернизации российского образования, образования Республики Крым, приоритетных национальных проектов в сфере образования, «дорожных карт».

Обеспечить гарантии по получению гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым, муниципальными правовыми актами в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Управление образования:

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

2.2.2. При реализации функций муниципального заказчика муниципальных целевых программ предоставляет горкому Профсоюза информацию о соответствующих муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Предоставляет горкому Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации, реорганизации образовательных учреждений и другую необходимую информацию.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям горкома Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения горкома Профсоюза при разработке проектов муниципальных правовых 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.

2.3. Горком Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. 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.

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

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

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

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных инстанциях, в прокуратуре, оказывая бесплатную юридическую помощь.

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

2.3.8. 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.

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

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях, находящихся в ведении управления образования.

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

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

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

3.1.6. 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.

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

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

3.1.9. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

3.2. Управление образования обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов муниципальных правовых актов и издании приказов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них горком Профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, либо по инициативе работника.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора и иных локальных актов 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.

4.1.3. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на неопределенный срок или на срок до пяти лет.

Заключение срочного трудового договора с руководителями подведомственных учреждений может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы, либо по соглашению сторон.

Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие педагогические работники этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, но в пределах не противоречащих нормам действующего законодательства, муниципальным

правовым актам муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Стороны договорились в установленном порядке содействовать:

5.1.1. Своевременному и в полном объеме выделению средств, предусмотренных в республиканском и городском бюджете на оплату труда, социальную поддержку работникам.

5.2. Стороны обязуются:

5.2.1. Ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития образования в городском округе с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

5.3. Стороны совместно участвуют в работе:

5.3.1. По доведению до учреждений планов финансово-хозяйственной деятельности с учетом вносимых изменений в годовые ассигнования по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации.

5.3.2. По обеспечению выплаты работникам заработной платы не реже двух раз в месяц.

5.3.3. По определению ответственности руководителей учреждений (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за обеспечение целевого и своевременного расходования выделенных ассигнований, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работников учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с нормами действующего законодательства, муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, регламентирующими вопросы оплаты труда.

6.1.1. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждений, стимулирующих выплат определяются исходя из условий труда, типов, видов учреждений и устанавливаются муниципальными правовыми актами и разработанными в соответствии с ними локальными нормативными актами учреждений.

6.1.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном

размере в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.1.3. Сохранение денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется согласно перечню работ с вредными (опасными) условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В коллективных договорах учреждений устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, выполняющим работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

Производить выплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работодатель устанавливает доплаты (компенсации) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

6.1.4. За высокие показатели в работе, продолжительную и безупречную работу в сфере образования, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение на Доску почета.

Награждение Почетными грамотами:

- управления образования;
- Главы администрации города;
- объявление благодарности Главы администрации города (по ходатайству управления образования).

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

6.2.1. По обеспечению индексации и повышению оплаты труда работникам учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

6.2.2. По обеспечению выплаты заработной платы работникам не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- не позднее 17 числа текущего месяца зарплата - за первую половину текущего месяца;

- не позднее 7 числа последующего месяца - за вторую половину текущего месяца.

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления денежных средств на пластиковые карты или сберегательные книжки работникам учреждений.

6.2.3. По выплате заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.2.4. По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы.

6.2.5. Для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.3. Стороны согласились:

6.3.1. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

6.3.3. Рекомендовать работодателям и профсоюзным органам в учреждениях своевременно вносить изменения и дополнения в коллективные договоры, в которых предусматривать изменения Положениями об оплате труда и Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности.

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

А также руководствоваться едиными основными понятиями и определениями:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат;

- базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

6.3.4. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке определенном нормами действующего законодательства.

6.3.5. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения, не свыше двух месяцев, за работников, отсутствующих по болезни. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату производить со дня начала замещения за все часы фактической работы.

Горкому профсоюзу:

6.3.6. Осуществлять общественный контроль за выполнением в образовательных учреждениях законодательства о труде, в том числе выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроках ее выплаты.

6.3.7. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора при решении вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

6.3.8. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по выплате заработной платы.

6.3.9. Координировать деятельность органов профсоюза по осуществлению контроля за проведением индексации денежных доходов работников, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги, компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

7.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для педагогических работников по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, для иных работников в соответствии с графиком отпусков в порядке определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами регламентирующими вопросы продолжительности отпусков педагогических и иных категорий работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с согласия работника, в порядке определенном нормами действующего законодательства.

Ежегодный отпуск может 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.

7.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, не проработавшим полный учебный год, за первый год работы в каникулярный период, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска работников пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

7.1.6. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

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

7.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

7.1.8. 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 учреждений.

7.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

7.2.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учреждением согласно Положению, утвержденному приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Управление образования:

8.1.1. Вносит предложения относительно объемов бюджетного финансирования учреждений на выполнение мероприятий по охране труда и здоровья работников.

8.1.2. Осуществляет контроль за проведением обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий работников учреждений.

8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися,

обобщает государственную отчетность по форме 7-травматизм, 1-Т (условия труда), а также по формам Н-1, Н-2 о несчастных случаях с работниками и обучающимися.

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

8.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальной оценки условий труда, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

8.2.2. Осуществляют обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, управлений образованием за счет собственных средств в соответствии с требованиями Постановления Минтруда Российской Федерации и Минобрания Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29н»

8.2.3. Обеспечивают за счет бюджетных средств прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

8.2.4. Обеспечивают обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

8.2.5. Обеспечивают участие представителей профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда, согласовывая их с профсоюзным органом.

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

8.2.8. Организуют подготовку образовательного учреждения к новому учебному году.

8.2.9. Осуществляют повседневный контроль за деятельностью подведомственных учреждений по соблюдению и реализации соглашения между администрацией и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

8.2.10. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективных договорах учреждений.

8.2.11. Организуют проведение специальной оценки условий труда в учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.12. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Горком Профсоюза обязуется:

8.3.1. Оказывать практическую помощь профсоюзным организациям в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

8.3.3. Участвовать в проведении проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

8.3.4. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.3.5. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Управлению образования:

9.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Предусматривать потребность в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и др.

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

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

9.2. Горком Профсоюза представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.3. Стороны совместно:

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

9.3.2. При проведении структурных преобразований в учреждениях не допускают массовых сокращений работников.

9.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров, повышению уровня их квалификации;
- повышению мобильности профессионального образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно обеспечивать 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 учреждения.

9.4.2. Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства среди учителей, воспитателей, руководителей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования.

9.4.3. Содействовать созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их присвоения:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательной организации;
- при работе в должности «учитель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель и т.п.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны исходят из того, что педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной трудовой пенсии по старости.

10.2. Горкому Профсоюза содействовать:

10.2.1. Выделению средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников учреждений.

10.2.2. Выделению бюджетных средств на медицинское обслуживание работников учреждений, в том числе профилактические прививки.

10.2.3. Реализации права участия работников в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

ХІ. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. 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.

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

11.2.1. 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.

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

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

11.7. 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 допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

11.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют профсоюзным органам первичных организаций профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими уполномоченными органами.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается горкомом Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, местных и первичных организаций профсоюза.

12.3. 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 федеральными, республиканскими законами.