

|  |  |
| --- | --- |
| Департамент образования администрации города ПермиНачальник департамента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В.Серикова«\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 2020г. | Пермская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской ФедерацииПредседатель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З.И.Галайда«\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 2020г. |
| Коллегия руководителей образовательных учреждений города ПермиПредседатель коллегии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.М .Рослякова «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 2020г. |   |

**С О Г Л А Ш Е Н И Е**

**о сотрудничестве по обеспечению стабильной**

**деятельности образовательных организаций, подведомственных**

**департаменту образования г. Перми, защите трудовых,**

**профессиональных, социально-экономических прав**

**и интересов работников на 2020-2022 годы.**

г. Пермь

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края,
	Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной
	и эффективной деятельности учреждений, входящих в муниципальную систему образования на территории г. Перми, обеспечения трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников.
	2. Соглашение включает в себя взаимные обязательства сторон настоящего соглашения по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.
	3. Сторонами Соглашения являются:

- Пермская краевая организация профсоюза работников народного образования
и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Крайком, Профсоюз) - полномочный представитель работников образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми;

- департамент образования администрации города Перми (в дальнейшем – Департамент) – полномочный представитель администрации города Перми;

- коллегия руководителей образовательных организаций, подведомственных Департаменту (полномочный представитель работодателей).

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует
до заключения нового Соглашения в 2022 году. Стороны имеют право продлить действие Соглашения сроком до 3-х лет.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения
во всех муниципальных (автономных, бюджетных, казенных) образовательных организациях, подведомственных Департаменту.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работников образования;

- организации Профсоюза всех уровней;

- Департамент.

 1.8. Соглашение состоит из основного текста и одного Приложения к нему, которое является неотъемлемой частью данного Соглашения.

 1.9. 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. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются городской отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

 1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон
по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают присутствие представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

 1.13. Непосредственно в образовательных организациях (далее – ОО) регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные трудовые и социально-экономические условия, улучшающие нормы и положения, установленные законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, недействительны
и не подлежат применению.

**2.Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов
 в управлении учреждениями.**

Стороны *договорились:*

* 1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать
	их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в ОО.
	2. Безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу районного, городского уровня на основании договора необходимые помещения для обеспечения уставной деятельности, в том числе для приема членов Профсоюза, проведения совещаний, конференций, собраний, хранения информации, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, и средства связи – телефон, доступ
	в интернет.
	3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов
	в посещении ОО, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач
	и предоставленных законодательством прав.
	4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
	5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.
	6. Оказывать совместное содействие заключению коллективных договоров между представителем работодателя и профсоюзной организацией во всех ОО города Перми.
	7. Подводить итоги выполнения Соглашения не реже одного раза в год.

Департамент образования *обязуется:*

* 1. Обеспечивать участие представителей Профсоюза (краевого, городского, районного уровней):
		1. в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права
		и профессиональные интересы работников образования, для чего предоставлять Профсоюзу проекты нормативных правовых актов в соответствии с действующим законодательством, в частности:

- при разработке критериев и показателей оценки деятельности ОО при формировании рейтинга ОО,

- при разработке критериев и показателей эффективности работы ОО
и их руководителей.

2.8.2. в работе комиссий:

- по аттестации руководителей ОО,

- по аттестации педагогических работников:

- по приемке организаций к новому учебному году и других комиссиях по социально-экономическим и трудовым правам работников.

Профсоюз:

* 1. Своевременно информирует департамент и руководителей ОО о назревающих трудовых конфликтах и принимает меры по их урегулированию.
1. **Экономика и управление образованием.**

*Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции обращаться в органы власти всех уровней для решения следующих вопросов:*

Совместно

3.1. Осуществления согласованной политики по реализации законов, иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования.

3.2. Доведения размеров средней заработной платы работников образования
до обозначенных Указами Президента параметров и повышения заработной платы.

3.3.Обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона «Об образовании Пермского края» № 308-ПК
от 12 марта 2014 г., нормативно-правовыми актами Пермского края и города Перми.

Департамент:

 3.4. *Предусматривает* в бюджетах ОО расходы на:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу)
и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников организаций в установленном законодательством порядке, оплату личных медицинских книжек.

Профсоюз *обязуется добиваться:*

3.5. Недопущения уменьшения количества путевок на санаторно-курортное оздоровления работников отрасли.

3.6. Увеличения средств, выделяемых на организацию оздоровительной кампании детей работников отрасли.

Департамент и Крайком профсоюза *обязуются добиваться:*

37. Включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетных расходов.

3.8. Включения в расходную часть местного бюджета средств на охрану труда
в ОО.

3.9. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников и выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

1. **Оплата труда.**

Стороны *договорились о том, что*:

* 1. Оплата труда (заработная плата) включает:

Базовую часть, рассчитанную на основе ученико-часа (воспитаннико-дня, дето-дня, дето-часа) для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;

стимулирующую часть - выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

Обязательства Работодателей

* 1. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего
	и компенсационного характера, а также выплаты из доходов, поступивших от приносящей доход деятельности, устанавливаются комиссией образовательной организации
	(далее - Комиссия) на основании соответствующего Положения (ий), утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
	2. В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель(-и) выборного органа первичной профсоюзной организации. При разработке и утверждении
	в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: принцип объективности (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда); принцип предсказуемости (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда); принцип адекватности (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения); принцип своевременности (вознаграждение должно следовать за достижением результата); принцип прозрачности и справедливости (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).
	3. В состав управляющих советов ОО включаются представители работников,
	в том числе члены Профкомов, в случае включения в состав Управляющего совета нескольких представителей работников.
	4. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в том числе при временном закрытии ОО
	по инициативе учредителя.

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

4.7. За время работы в период каникул обучающихся (осенних, зимних, весенних
и летних) оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, и трудовому договору. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата не производится.

4.8. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей воспитанников оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в учетном периоде. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня
до его начала. В противном случае время начала отпуска по желанию работника может быть перенесено на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное
не предусмотрено соглашением между работником и работодателем.

4.10. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают направления деятельности, руководителем организации устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, обозначенных региональным отраслевым соглашением на 2020-23гг., п. 4.17.

4.11. Руководитель на основании приказа обязан сохранить уровень оплаты труда педагогическим работникам по ранее имевшейся квалификационной категории сроком
до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

- работы в образовательной организации менее одного года (в случае перехода
в другое учреждение);

- закрытия организации на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);

- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем
4 п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании
в Российской Федерации»;

- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательной организации.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года
и менее, в соответствии с приказом руководителя образовательной организации, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.12. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию
по старости или по инвалидности выплачивается единовременное пособие при наличии нормативно-правового акта или условий об этом в коллективном договоре в образовательной организации.

 Работодатели и Профсоюз:

4.13. Совместно устанавливают работникам дифференцированные доплаты
за неблагоприятные условия труда. Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым
на работах с вредными условиями труда, и вносятся в коллективный договор.

Обязательства Департамента:

4.14. Финансирование организаций образования осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Пермского края
и администрацией города Перми. Заработная плата работников в организациях образования выплачивается не реже 2 раз в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.15. С целью соблюдения коллегиальности привлекать представителей краевой профорганизации при разработке Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений и к процедурам введения муниципальной отраслевой модели эффективного контракта с руководителями ОО.

4.16. По представлению крайкома профсоюза работников образования и науки Российской Федерации по итогам учебного года премирует руководителей образовательных организаций за развитие и укрепление социального партнерства.

1. **Гарантии обеспечения занятости работников.**

Стороны *приняли следующие обязательства:* Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных учреждений и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации организаций.

Департамент, профсоюз и работодатели *договорились о том, что:*

5.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) ОУ (ст. 327 Трудового Кодекса Российской Федерации; далее – ТК РФ).

5.3. Увольнение руководителей образовательных организаций по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производитсяпо согласованию с краевым комитетом Профсоюза.

Обязательства Работодателей:

5.4. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

5.5. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза - ОО
в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

5.6. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организаций преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих
от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств
к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье
или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя
без отрыва от работы;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза.

Работодатели и Профсоюз:

5.7. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решают совместно.

5.8. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением в письменной форме заинтересованного работника на свое заседание.

1. **Кадровая политика**

Стороны совместно *обязуются:*

6.1. Осуществлять мониторинг использования финансовых средств
и обеспеченности путевками работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

* 1. Разрабатывать мероприятия по привлечению и адаптации молодых специалистов путем расширения социальных и трудовых гарантий для этой категории работников.

Департамент обязуется:

* 1. Разрабатывать систему мер по повышению профессионального уровня, переподготовки и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников.
	2. Осуществлять мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений города (возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров по предметам (специальностям).

6.5. Обеспечивать проведение совместных мероприятий с Краевым комитетом профсоюза.

Профсоюз обязуется:

6.6. Обращается к законодательной и исполнительной власти всех уровней
по вопросам социальной защищенности педагогов, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

**7. Дополнительные гарантии молодёжи.**

7.1. Стороны договорились о том, что:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

7.2. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

7.3. Стороны содействуют созданию в районах города Перми клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

7.4. Стороны рекомендуют:

- Предоставлять председателю совета (клуба, комиссии по работе с молодежью и др.) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи.

- Практиковать институт наставничества в образовательном учреждении, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

- Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования молодых работников.

- Вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

- Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

7. 5. Крайком Профсоюза:

- Организует работу краевого совета молодых педагогов при взаимодействии
с органами управления образованием.

1. **Трудовые отношения.**

Департамент, профсоюз и работодатели *договорились о том, что:*

8.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок
его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и настоящего соглашений, коллективного договора, устава, локальных нормативных актов учреждения.

8.2. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров
и конфликтов в случае их возникновения в образовательных организациях. Включать в коллективные договоры условие о том, что для урегулирования конфликтных ситуаций работник(-и) сначала обязан(-)ы обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС), и только в том, случае, если работник(-и) не удовлетворен(-ы) результатами, то имеет(-ют) право на обращение в контрольно-надзорные органы и(или) в суд.

8.3. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить
из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

Работодатели:

8.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего трудового распорядка
и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

 По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы
без изменения трудовой функции. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость
таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Работодатели и профсоюз *договорились о том, что:*

8.6. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган
об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров работников, членов профсоюза, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

1. **Рабочее время и время отдыха.**

Стороны *при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха* договорились о том, что:

9.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

9.2. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск:

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

9.3. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

9.4. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. (Приложение № 2).

Работодатели и Профсоюз *договорились* о том, что:

#### 9.5. В соответствии с пунктами 1.4, 1.5 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (С изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.) «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» объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

9.6. Педагогическим работникам может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

9.7. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе
в выходные и праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа
по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной
и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период
в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию
с выборным профсоюзным органом организации, не позднее, чем за две недели
до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации благоприятных условий для отдыха работников. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска, допускается только
с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

9.9. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (например, при работе без больничных листов), которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо могут предоставляться в каникулярное время.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.10. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

Обязательства Работодателей:

9.11. Каникулярное время считать рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается
к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением средней заработной платы.

9.12. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической
или организованной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

1. **Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

Стороны *договорились:*

10.1. При аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться нормативными документами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Пермского края, региональным Соглашением.

10.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, обучения по профсоюзной деятельности, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата
по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд
к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Профсоюз:

10.3. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение
и отдых.

10.4. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

10.5. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения
в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством.

10.6. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.

10.7. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств бюджета Профсоюза.

10.8. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых педагогов и Советам ветеранов педагогического труда.

1. **Охрана труда.**

*Для организации охраны труда в учреждениях образования города в соответствии с требованиями Законодательства РФ стороны приняли на себя следующие обязательства:*

Департамент:

11.1. Предусматривает в нормативах субвенций финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426 от 28.12.2013 г., а также в рамках принимаемых городских целевых программ по безопасности труда.

11.2. Контролирует выполнение требований Законодательства Российской Федерации по охране труда при осуществлении учебно-воспитательного процесса. Учитывает организацию системы управления охраной труда при лицензировании учебных заведений
на образовательный вид деятельности.

11.3. Предоставляет в конце календарного года информацию о состоянии травматизма работающих, обучающихся и воспитанников техническому инспектору Крайкома профсоюза.

11.4. Создает условия по обеспечению подведомственных образовательных учреждений методической литературой по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Профсоюз:

11.5. Организует обучение по охране труда внештатных инспекторов
и уполномоченных по охране труда, других категорий работников образовательных организаций, в том числе через аккредитованные организации.

11.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем Законодательства об охране труда.

11.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением Законодательства Российской Федерации об охране труда.

11.8. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении
к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований
по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

11.9. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ,
если продолжение работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, обучающихся и воспитанников.

11.10. Оказывает практическую и методическую помощь образовательным организациям в организации и функционировании системы управления охраной труда, проведении специальной оценки условий труда.

11.11. Взаимодействует с Департаментом в вопросах организации безопасности образовательного процесса, профилактики производственного травматизма
и профессиональной заболеваемости, а также в проведении совместных семинаров, конкурсов, Дней охраны труда, других мероприятий.

Руководители ОО*:*

11.12. Проводят специальную оценку условий труда.

11.13. Осуществляют следующие виды компенсаций работникам за вредные
и опасные условия труда: доплаты не менее 4% к окладу, дополнительный оплачиваемый календарный отпуск не менее 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

11.14. Обеспечивают организацию охраны труда в учреждении.

11.15. Разрабатывают и утверждают положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательных организациях

11.16. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда и организуют проверку выполнения.

Профкомы ОО:

11.17. Участвуют в административно-общественном контроле за условиями
и охраной труда работников.

11.18. Координируют работу уполномоченных по охране труда.

11.19. Участвуют в разработке Положения об организации охраны труда
и обеспечению безопасности ОО.

11.20. Совместно с комиссией по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда» и Соглашение по охране труда.

11.21. Принимают участие в проведении семинаров, конкурсов, дней, месячников охраны труда.

11.22. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

11.23. В случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности уполномоченный вносит представление руководителю ОО и в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

1. **Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

Стороны признали необходимым:

12.1. Права и гарантии деятельности краевой организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным трехсторонним соглашением, региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом ОО, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

12.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полномочий и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные
и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам ОО.

Департамент, Работодатели и их представители *обязаны:*

12.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать
их деятельности.

12.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

12.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения
и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

12.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза или лиц выразивших согласие на уплату в Профсоюз взносов солидарности. Своевременно, не допуская перерыва, обеспечивать передачу информации в бухгалтерию или в организации, осуществляющие бухгалтерские услуги о лицах, с которых необходимо ежемесячно удерживать профсоюзные взносы (взносы солидарности) не менее 1 % от заработной платы или иных установленных соответствующими документами выплат.

При получении от работника заявления о прекращении удержания профсоюзных .взносов ( взносов солидарности) руководитель образовательной организации информирует об этом первичную профсоюзную организацию в течение 3 дней.

12.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Работодатели обязаны:

12.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения
без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего
их на представительство.

12.9. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений
от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

12.10. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения на основании заключенных договоров:

- оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение (кабинет)
и средства связи – телефон, доступ в интернет.

- для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации,
а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

- для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы
с работниками и членами их семей.

12.11. Предусматривать денежные средства за счет предпринимательской
и иной приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на договорной основе с профсоюзными органами.

12.12. Согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации
(в том числе через приложения к коллективному договору);

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе
(за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные
и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности, графиков работы не позднее чем за месяц
до их введения;

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

- формы профессиональной переподготовки;

- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

- положение о нормировании труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов
на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

12.13. При заключении коллективных договоров устанавливать надбавки председателям профкомов в размере не ниже 20% от должностного оклада (базовой основной части) по основному месту работы, уполномоченным по охране труда не менее 10% от должностного оклада (базовой основной части заработной платы) в пределах ФОТ
по основному месту работы.

Департамент:

12.14. Обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательного учреждения законов и иных нормативных правовых актов
о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в сроки, установленные законодательством.

Стороны *признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности:*

12.15. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.16. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь
с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого
они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.17. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

12.18. Предоставить дополнительно оплачиваемый отпуск за общественную работу председателям профсоюзных комитетов на срок, определенный в коллективном договоре.

1. **Контроль и ответственность за исполнение Соглашения.**

13.1 Департамент и Коллегия руководителей доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, а Крайком –
до сведения председателей выборных профсоюзных органов в течение 30 календарных дней со дня его подписания. Соглашение официально публикуется на сайтах Департамента образования и Крайкома профсоюза.

13.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию. Возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

13.3.Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение № 1).

* 1. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Департамента, Крайкома и Коллегии руководителей не реже одного раза в год
	и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных организаций.
	2. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение
	или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.
	3. Департамент в пределах своей компетенции принимает необходимые меры
	по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций.
	4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный Законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

**Приложение № 1**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования города Перми на 2020-2023 гг.**

1. Общие положения
	1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования города Перми (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования города, созданным сторонами, заключающими соглашение. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными, краевыми, муниципальными законами, территориальным отраслевым соглашением (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории города Перми.
	2. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.
2. Цели и задачи комиссии.
	1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;

- согласование социально – экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования города Перми;

- регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевым соглашением;

- обсуждение законопроектов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений
и коллективных договоров в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

1. Права комиссии.
	1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы
о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью коллективных трудовых споров;

- запрашивать у департамента образования, работодателей, профсоюзных организаций информацию
о коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства
в сфере образования города;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей департамента образования, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенного Соглашения
и соблюдения трудового законодательства;

- получать информацию о социально – экономическом положении в отрасли, необходимую
для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц,
не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений комиссии.

1. Организация деятельности комиссии.
	1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
	2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи комиссия образует постоянные и временные рабочие группы
	из представителей сторон.
	3. Работу комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей комиссия утверждает секретаря комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные, связанные с работой комиссии, материалы.

* 1. Сопредседатели комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений
и их реализации;

- председательствуют на заседаниях комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент комиссии, план работы и решения комиссии.

* 1. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.
	2. Права и обязанности члена комиссии определяются регламентом комиссии.
	3. Член комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.
1. Срок полномочий комиссии.
	1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия комиссии.

