|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\user\Downloads\герб.jpg | logo_profsouz_new_mini_001 |

**Соглашение
между администрацией муниципального образования город Тула, управлением образования администрации города Тулы
и Тульской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2024–2026 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Администрация муниципального образования город Тула, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации муниципального образования город Тула Беспалова Ильи Ильича, действующего на основании Устава муниципального образования город Тула, управление образования муниципального образования город Тула, именуемое в дальнейшем Управление образования, в лице начальника управления образования Золотовой Татьяны Валентиновны, действующей на основании Положения об управлении образования администрации города Тулы и Тульская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, именуемая в дальнейшем Тульская городская организация Профсоюза, в лице председателя Тульской городской организации Профсоюза Иванской Надежды Юрьевны, действующей на основании Положения о Тульской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, все вместе именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления муниципального образования город Тула в пределах своей компетентности приняли на себя обязательства и заключили настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регулирования трудовых, социальных, профессиональных и экономических интересов работников образования.

Стороны Соглашения в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные областным трехсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на соответствующий период, областным отраслевым соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на соответствующий период, городским трехсторонним Соглашением между администрацией г. Тулы, Координационным советом организаций профсоюзов МО г. Тула и территориальным объединением работодателей «Тульский городской союз работодателей» на соответствующий период.

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

 Стороны являются гарантами выполнения данного Соглашения.

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

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

Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

* 1. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей - руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, а также на органы администрации муниципального образования город Тула в пределах взятых ими на себя обязательств. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.
	2. Управление образования доводит текст Соглашения до муниципальных

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Тульская городская организация Профсоюза до первичных организаций Профсоюза для его реализации.

 Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления ([www.uotula.ru](https://www.list-org.com/go?site=827082)) и Профсоюза (http://www.eseur.ru/tula-gr/ ) в двухнедельный срок после его подписания.

* 1. Соглашение вступает в силу с 01.01.2024 и действует в течение 3 лет до заключения нового. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.10.2026. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.
	2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, городской отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
	3. Городская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовыхотношений подводит не реже 1 раза в год итоги его выполнения. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон и доводятся сторонами до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и первичных организаций Профсоюза.
	4. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.
1. **Социальное партнерство и участие профсоюзных органов
в управлении организациями, осуществляющими образовательную деятельность**

 *Совместные обязательства Сторон.*

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе городской отраслевой комиссии для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения Соглашения и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (далее – Городская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

2.1.2. Для определения полномочий городской отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвердить Положение о порядке её работы (Приложение № 1).

2.1.3. Проведение взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совершенствование нормативной правовой базы по вопросам социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.1.4. Заключение коллективных договоров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Коллективные договоры организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

2.1.5. Освещение промежуточных и итоговых результатов выполнения Соглашения осуществляется в средствах массовой информации и/или через официальные сайты в сети Интернет.

2.1.6. Соглашение, коллективные договоры организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должны снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в Соглашениях и коллективных договорах на предыдущие годы с учетом действующего законодательства.

2.2. *Стороны:*

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

2.2.2. Представляют другой стороне в пределах своей компетенции полную, достоверную и своевременную информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

* сведения о выполнении Соглашения;
* статистические данные по сети образовательных организаций, численности обучающихся, работающих;

 - информацию о состоянии выплаты заработной платы, в том числе стимулирующих выплатах, компенсационных выплат работникам; - информацию о задолженности по выплате заработной платы;

 - динамику примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений социальной сферы, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации, и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Тульской области, утвержденную председателем Правительства Тульской области;

* данные мониторингов среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций Тульской области;
* сведения о прогнозных показателях средней заработной платы педагогических работников и средней заработной плате в городе Туле;
* сведения по реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в части мероприятий, затрагивающих социально-трудовые отношения;
* показатели кадровой обеспеченности организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
* сведения о вакансиях учителей в общеобразовательных организациях;
* информацию о состоянии условий и охраны труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
* показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
* информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам; педагогам в сельской местности;
* проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования;
* другую информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников.

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

2.2.4. Практикуют совместные консультации по заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Рекомендуют руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при взаимодействии с централизованной бухгалтерией включить обязательства для централизованной бухгалтерии в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении полной и достоверной информации, необходимой для контроля за выполнением коллективных договоров (ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

2.2.8. Совместно проводят городские конкурсы по социальному партнерству.

2.3. *Обязательства Администрации и Управления образования.*Администрация и Управление образования:

2.3.1. Обеспечивают участие представителей Тульской городской организации Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (ст. 35.1 ТК РФ).

Заблаговременно представляют в Тульскую городскую организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, разрабатываемых муниципальным образованием город Тула, документы и материалы, необходимые для их обсуждения, проекты других разрабатываемых муниципальным образованием город Тула правовых актов, затрагивающих социально-

экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.3.2. Способствуют полному и своевременному финансовому обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение образования в муниципальных образовательных организациях города Тулы.

2.3.3. Предоставляют в Тульскую городскую организацию Профсоюза в установленные сроки по запросам информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, реорганизации сети образовательных организаций, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.3.4. Учитывают при оценке деятельности образовательных организаций наличие коллективного договора, выполнение сторонами его обязательств.

2.3.5. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке муниципальных отраслевых программ, Общественного совета при администрации города Тулы, совещаниях, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

2.3.6. Включают представителей Профсоюза в состав комиссий Управления по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению, по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению, по аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению, в состав городской наградной комиссии по награждению педагогических работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению и других комиссий, в рабочие группы при администрации города Тулы по вопросам разработки проектов законов и нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников.

2.3.7. Способствуют закреплению в уставах подведомственных образовательных организаций полномочий общего собрания работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего муниципального учреждения на автономное учреждение.

2.4. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза.*

Тульская городская организация Профсоюза:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

2.4.3. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, программ, касающихся социально-трудовых прав работников, развития образования города Тулы.

2.4.4. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оказывает образовательным организациям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке условий труда, подборе организации для ее проведения, использовании средств Регионального фонда социального страхования для осуществления мероприятий по охране труда.

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

1. **Трудовые отношения**

 *Совместные обязательства Сторон*

 3.1. Стороны признают, что

 3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми областным и городским Соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, локальными нормативными актами.

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

 Работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

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

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

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

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

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

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

 При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

 При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

 3.1.7. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

 3.1.8. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329, по соглашению сторон**.**

 При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п. 2 части 1 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

 3.1.9. Работнику, исполняющему обязанности по вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата.

 Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

 3.1.10. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.

3.1.11. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

3.1.12. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

3.1.13. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

 3.1.14. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в образовательных организациях и относящимися к трудовой функции работника.

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

 3.1.16. Руководители образовательных организаций при разработке штатного расписания указывают наименования должностей работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов.

 3.1.17. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

 3.1.18. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания предметов в классах, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

3.1.19. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.20. Возложение на работника дополнительной на­грузки, связанной с временным заместительством, производится работодателем с письменного согла­сия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дис­циплинарной ответственности.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Обязательства Профсоюза*

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора образовательной организации.

**4. Экономика и управление образованием**

 *Обязательства Администрации и Управления образования*

4.1. Администрация и Управление образования:

4.1.1. Принимают меры по реализации Программы социально-экономического развития города Тулы, способствуют повышению жизненного уровня работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и содействуют организации национальных, региональных и муниципальных конкурсов.

4.1.2. Принимают меры по предоставлению субвенций из бюджета Тульской области в полном объёме на финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций в соответствии с законодательством Тульской области.

4.1.3. Принимают меры по повышению оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Тула, в размерах и сроки, предусмотренные для работников образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета.

4.1.4. Принимают меры по доведению заработной платы низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.1.5. Предусматривают при формировании бюджета муниципального образования город Тула по разделу «Образование» ассигнования на выплату заработной платы в соответствии с Положением об условиях труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тулы, осуществляющих образовательную деятельность.

4.2. Управление образования обеспечивает направление средств образовательным организациям на:

4.2.1.Выплату в полном объеме заработной платы работникам организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Тула, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

4.2.2. 15 % повышение должностных окладов педагогическим работникам и установление ежемесячной денежной выплаты в размере 15 % оклада библиотекарям муниципальных образовательных организаций, расположенных в рабочих поселках, поселках городского типа за счет средств бюджета области.

4.2.3. Формирование фонда надбавок и доплат образовательной организации в размере не менее 25% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников).

4.2.4. Выплату надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам, работающим в муниципальных образовательных организациях, за счет средств бюджета области в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы.

4.2.5. Выплату за счет средств бюджета области ежемесячных доплат к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций, деятельность которых связана с образовательным процессом и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимающей должности, за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Установление ежемесячных доплат к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим менее чем на одну ставку в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы, за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

4.2.6. Выплату за счет средств бюджета области ежемесячной надбавки к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций, деятельность которых связана с образовательным процессом за:

* почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» – в размере не менее 20% должностного оклада;
* почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель бывших союзных республик», «Заслуженный мастер производственного обучения» – в размере не менее 15 % должностного оклада;
* нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» – в размере 10% должностного оклада.

4.2.7. Проведение аттестации педагогических работников образовательных организаций, в том числе по смежным профессиям.

4.2.8. Выплату за счет средств бюджета области единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в городах, рабочих поселках, поселках городского типа, в размере пяти должностных окладов; в сельской местности – в размере десяти должностных окладов.

4.2.9. Выплату пособия на санаторно-курортное лечение за счет средств бюджета области:

* работникам муниципальных образовательных организаций;
* работникам методических центров, кабинетов, психологических служб.

4.2.10. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.3. Управление образования вносит предложения в проект бюджета муниципального образования город Тула на очередной финансовый год в части расходов по муниципальным образовательным организациям муниципального образования город Тула с учетом включения средств на:

4.3.1. Оплату дополнительных отпусков:

* за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
* работникам с ненормированным рабочим днем.

4.3.2. Замену уходящих в очередной отпуск работников муниципальных образовательных организаций (заместителей руководителей, заведующих, воспитателей, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке и ремонту спецодежды, музыкальных работников, медицинских сестер, сторожей).

4.3.3. Оплату компенсации затрат на оплату проезда работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим в городах, районных центрах и работающим в сельских и поселковых образовательных организациях (кроме поселков, расположенных в границе города) до места работы и обратно за счет средств бюджета области.

4.3.4.Проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций, бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.

4.3.5. Возмещение командировочных расходов, связанных с профессиональной переподготовкой и (или) повышением квалификации.

4.4. Совместные обязательства Сторон. Стороны добиваются:

4.4.1. Включения в бюджет муниципального образования города Тула на очередной финансовый год денежных средств на оплату труда и меры социальной поддержки работников, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, в том числе на охрану труда и другие статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

4.4.2. Обеспечения своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений.

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

4.4.4. Финансового обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек, за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Тульской области.

4.4.5. Планирования в полном объеме бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) образовательным организациям.

4.4.6. Определения перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях системы образования на основании перечня минимума необходимых работ (услуг), утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования».

4.4.7. Финансирования мероприятий по охране труда, в том числе проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

4.5. Стороны рекомендуют работодателям – руководителям образовательных организаций:

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

4.5.2. Направлять часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в бюджетных и автономных организациях, на оплату труда работников образовательных организаций.

4.5.3. Предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним), локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

* размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении бюджетных и автономных образовательных организаций средств, полученных от приносящей доход деятельности;
* формы повышения квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года;
* установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР;
* установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией;
* установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

 Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

* установление стимулирующей выплаты к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, награжденных ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации при награждении:

 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации.

4.5.4. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценки условий труда, других комиссий, а также в состав наблюдательного Совета автономных организаций.

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

 *Обязательства Профсоюза*

 4.7. При составлении сметы Профсоюза на очередной финансовый год предусматривает средства для работников образовательных организаций – членов Профсоюза на:

* проведение обучения председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, руководителей образовательных организаций – членов профсоюза;
* проведение обучающих семинаров для молодых педагогов, обеспечение информационной поддержки деятельности городского молодежного Совета Профсоюза;
* проведение конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных конкурсов;
* поощрение победителей конкурсов и участников конкурсного отбора лучших учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
* оздоровление работников в профсоюзных здравницах, организацию отдыха родителей и их детей;
* организацию и проведение спортивных мероприятий и физкультурно-оздоровительную работу;
* оказание материальной помощи работникам в сложных жизненных ситуациях на основании личного заявления работника;
* оздоровление работников, членов Профсоюза в коттеджах на территории деревни Бунырево Алексинского района;
* организацию работы с ветеранами педагогического труда.

4.8. Содействует предоставлению займов на льготных условиях работникам образовательных организаций – членам Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Образование».

**5. Оплата труда и нормы труда**

 *Совместные обязательства Сторон*

 Стороны признают, что:

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

Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами муниципального образования город Тула.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Тулы регулируются Положением об условиях оплаты труда, разработанным в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами государственной власти Тульской области, органами муниципального образования город Тула нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Положение об условиях оплаты труда работников образовательной организации является приложением к коллективному договору.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат с учётом утверждённых показателей эффективности деятельности педагогических работников включаются представители профсоюзной организации образовательной организации.

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, предусмотренными Положением об условиях оплаты труда руководителей, утверждаемыми учредителем и согласованными с городской организацией Профсоюза.

5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

5.6. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы работникам образовательных организаций являются «21» число текущего месяца и «6» число следующего месяца.

5.7. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, выплачивают работнику компенсацию не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

* об установлении конкретных сроков выплат заработной платы работникам образовательных организаций;
* о сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
* об установлении размера денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
* о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
* о конкретных размерах:

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

1. доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
2. за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;
3. оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;
4. оплаты за разделение рабочего дня на части;
5. оплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:
* за выполнение функций классного руководства,
* проверку письменных работ,
* заведование учебными кабинетами,
* за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д,
* выплату единовременного пособия работникам при выходе на пенсию.

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

* на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
* на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
* на период вынужденного прогула по вине работодателя;
* на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.10. *Стороны считают:*

* превышение установленной плановой наполняемости классов, групп, компенсируется педагогическому работнику установлением выплат в размере и на условиях, определенных коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда;
* пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;
* в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения;
* заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором;
* применять при исчислении заработной платы педагогических работников форму «Тарификационный список», являющуюся приложением к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 г. №1992/02) в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

 в) обеспечения оплаты труда работникам за внеурочную деятельность.

5.11. *Стороны договорились:*

* проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;
* прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
* проводить обсуждение изменений системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Тулы.

5.12. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза.*

5.12.1. Тульская городская организация Профсоюза осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, пособия на санаторно-курортное лечение и других выплат.

5.12.2. Проводит учебу профактива по включению раздела «Оплата труда» в коллективные договоры образовательных организаций.

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

5.12.4. Рекомендует выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

**6. Рабочее время и время отдыха**

 *Совместные обязательства Сторон*

 Стороны согласились, что

 6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности, – женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.5 Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника.

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

6.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Заработная плата за вышеуказанные периоды времени выплачивается в полном объёме, включая выплаты за классное руководство.

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

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

6.8 Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.10. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быт заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

6.12. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.13. Образовательная организация с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре образовательной организации.

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

6.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором в соответствии со ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации города Тулы от 17.04.2008 № 1326 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета города Тулы» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работникам библиотек образовательных организаций предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней на основании положений коллективных договоров.

6.16. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором образовательной организации.

1. **Кадровая политика. Обеспечение занятости работников**

7.1*. Администрация:*

7.1.1. При формировании комиссии по оценке последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации муниципальной образовательной организации, включает в состав комиссии представителя городской организации Профсоюза.

7.2. Обязательства Управления образования. Управление образования:

7.2.1. Проводит ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учётом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

7.2.2. Разрабатывает программу развития кадрового потенциала образовательных организаций, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных организациях, создания необходимых условий труда педагогических работников, содействия занятости работников, роста их профессионального мастерства.

7.2.3. Не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования, кроме образовательных и воспитательных целей, без проведения публичных слушаний.

7.2.4. Осуществляет политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных образовательных организаций, коллективов учителей и педагогических работников на бюджетном финансировании.

7.2.5. Не допускает перевода дошкольных образовательных организаций с 12-часового режима работы на 10,5-часовой режим работы.

7.2.6. При реорганизации или ликвидации образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решает совместно с городской организацией Профсоюза.

7.2.7. Проводит упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждений на освободившиеся места.

* + 1. Обеспечивает трудоустройство в первую очередь высвобождаемых

работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией муниципальной образовательной организации.

* 1. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза.*

Тульская городская организация Профсоюза:

7.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приёма на работу в соответствии с действующим законодательством.

7.4. *Совместные обязательства сторон.*

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

1) ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;

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

3) сокращение численности или штата работников учреждений в количестве:

* 25 и более человек в течение 30 календарных дней,
* 100 и более человек в течение 60 календарных дней,
* 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

7.5. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

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

 7.5.2. Предусматривать средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на курсы повышения квалификации в другие регионы, служебные командировки.

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

7.5.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников при реорганизации или ликвидации образовательного учреждения в других образовательных организациях.

7.5.5. Способствуют:

* обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
* обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;
* проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров;
* организации и проведению форумов молодых педагогов.
1. **Защита пенсионных прав и социальных гарантий работающего населения**

В целях защиты пенсионных прав и социальных гарантий работающего населения:

8.1. Стороны совместно участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на пенсионное обязательное страхование и ведение персонифицированного учёта.

8.2. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

8.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2.2. Рассматривать возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

8.2.3. Создавать совместно с профкомами в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

8.2.4. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

8.2.5. Одновременно с представлением индивидуальных сведений предоставлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

8.2.6. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальный орган Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в городе Туле отчётность с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учёта.

8.2.7. Обеспечивать своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности.

8.2.8. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заведениях.

8.2.9. Выдавать работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8.2.10. Предоставлять в территориальный орган Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в городе Туле списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

8.2.11. Обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным Законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.3. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций положения:

* о проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц,
* о создании совместно с профкомами комиссии по пенсионным вопросам,
* о предоставлении в Управление Фонда пенсионного и социального страхования РФ в городе Туле списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8.4. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза.*

Тульская городская организация Профсоюза:

8.4.1. Рекомендует образовательным организациям включать в коллективные договоры образовательных организаций раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществлению общественного контроля за их выполнением.

8.4.2. Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов профсоюза.

8.4.3. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.4.4. Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука» с их добровольного согласия.

1. **Меры социальной поддержки работников**

9.1. Обязательства Администрации и Управления образования:

9.1.1. Совместно с городской организацией Профсоюза проводят городские конкурсы профессионального мастерства.

9.1.2. Включают в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей образовательных организаций муниципального образования город Тула, по проведению конкурса по формированию кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации, подведомственной управлению образования администрации города Тулы, по аттестации руководителей образовательных организаций муниципального образования город Тула, по приему учреждений образования к новому учебному году руководителей городской (районных) профсоюзных организаций, в рабочие группы по вопросам разработки проектов нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников, представителя городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.1.3. Учитывают при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой Кодекс Российской Федерации и другие нормативные правовые акты.

9.2. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза.*

Тульская городская организация Профсоюза:

9.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательных организаций продолжает деятельность фонда социальной поддержки членов Профсоюза, совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

9.2.2. С целью обучения профсоюзного актива проводит совместные семинары с Государственной инспекцией труда в Тульской области, Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Тульским территориальным фондом обязательного медицинского страхования.

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

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

9.2.5. Организует на базе коттеджного комплекса «У реки» в деревне Бунырево Алексинского района Тульской области смены «Мать и дитя» в летний период.

 9.2.6. Способствует развитию кредитного потребительского кооператива «Образование», предоставляет членам кооператива на льготных условиях кредиты на оздоровление, приобретение мебели и другие нужды.

9.2.7. Проводит организацию праздничных новогодних мероприятий и подарков для работников – членов Профсоюза и их детей.

9.2.7. Рекомендует первичным профсоюзным организациям принимать участие в проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря).

9.2.8. Рекомендует первичным профсоюзным организациям осуществлять за счет профсоюзных взносов дополнительные меры поддержки членам Профсоюза – участникам СВО, трудоустроившимся (возобновившим трудовую деятельность) после окончания прохождения военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия – медаль «Золотая Звезда» Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль «За отвагу» и (или) иные государственные награды), в случае награждения указанными наградами посмертно – членам их семей.

9.3. *Совместные обязательства Сторон.*

Стороны признают:

9.3.1. В соответствии с Порядком аттестации квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию.

При этом учителям, преподавателям квалификационная категория устанавливается по должности «учитель», «преподаватель» независимо от того, в каких классах, группах, в каких организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа.

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

* по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
* за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, представленных в таблице, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

**Таблица**

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

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основании письменного заявления работника.

9.3.3. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Тулы, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

9.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

9.6. Образовательная организация в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, в соответствии с уставом организации использует по своему усмотрению финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Казенные образовательные организации осуществляют расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденными сметами расходов

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Практиковать рассмотрение на совместных заседаниях Управления образования и Совета городской организации Профсоюза информации о практике работы образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав работников образования (перечень учреждений и организаций определять в рабочем порядке).

9.5.2. Содействовать проведению конкурса на лучшую организацию совместной работы администрации образовательного учреждения и первичной профсоюзной организации, включая конкурс на лучший коллективный договор.

9.5.3. Содействовать созданию советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов, развитию наставничества с целью оказания практической помощи молодым специалистам.

 9.6. Стороны рекомендуют образовательным организациям

включить в коллективные договоры пункты:

* об установлении компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
* о дополнительных гарантиях педагогическим работникам по сохранению уровня оплаты труда при утрате квалификационной категории по основаниям, указанным в пункте 9.3.1., и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с пунктом 9.3.2. Соглашения;
* о порядке предоставления работодателем работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

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

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

* о выплате в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год материальной помощи при увольнении работника в связи уходом на пенсию;
* о доплатах за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год:

 по разработке и заключению коллективного договора, защите социально-трудовых и связанных с ними экономических интересов работников,

 по контролю за состоянием охраны труда,

 за выполнение обязанностей наставников молодых педагогов.

1. **Охрана труда**

10.1. Обязательства Управления образования:

10.1.1. Осуществляет организационно-методическое руководство по охране труда в учреждениях образования.

10.1.2. Координирует и контролирует деятельность муниципальных образовательных учреждений по организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

10.1.3. Разрабатывает и утверждает сроки проведения специальной оценки условий труда в муниципальных образовательных организациях с целью установления повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.4. Требует от муниципальных образовательных учреждений обеспечения работающих специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами.

10.1.5. Проводит разъяснительную работу с руководителями образовательных организаций в части назначения лиц, ответственных за электрохозяйство, их обучению.

10.1.6. Приостанавливает частично или полностью деятельность муниципальных образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья работников до полного устранения опасности.

10.1.7. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений муниципальных образовательных учреждениях с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

10.1.8. Организует обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений.

10.1.9. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Управления образования и президиума городской профсоюзной организации состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охраны труда» настоящего Соглашения.

10.1.10. Включает представителей Тульской городской организации Профсоюза в состав комиссии по приемке муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению, к новому учебному году.

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

 10.1.12. Рекомендует работодателюнаправлятьсредства на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций, в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза:*

10.2.1. Избирает внештатного технического инспектора охраны труда.

10.2.2. Согласовывает издаваемые Управлением образования нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

10.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных от профсоюзных комитетов образовательных учреждений.

 10.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

10.2.5. Оказывает помощь уполномоченным,членам комиссий образовательных учреждений по охране труда по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности.

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

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

10.2.8. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создаёт непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

10.2.9. Оказывает помощь Управлению образования в обучении руководителей и специалистов по охране труда, в обеспечении нормативно-правовой документацией, осуществлять общественный контроль за охраной труда, проводить анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

10.3. Стороны признают, что

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

10.3.2. Работодатели совместно с профкомом заключают соглашения по охране труда, являющимися приложениями к коллективному договору.

10.3.3.Работодатели:

* обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
* обеспечивают проведение в муниципальных образовательных организациях, подведомственных Управлению, специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценки условий труда;
* обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
* включают в коллективные договоры положения о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 30,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
* используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

10.3.4. Профсоюзные органы совместно с работодателями обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организуют их обучение и оказывают помощь в их работе.

10.4. Стороны рекомендуют образовательным организациям включить в коллективные договоры пункт о сохранении среднего заработка за работником образовательного учреждения, обязанным проходить медицинский осмотр (обследование), на время прохождения им такого осмотра (обследования).

1. **Соблюдение трудового законодательства**

11.1. *Обязательства Управления образования:*

11.1.1. Организует обучение и проверку знаний руководителей образовательных организаций по Трудовому кодексу Российской Федерации

11.1.2. Проводит изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в учреждениях образования, рассматривает итоги на совместных заседаниях Управления образования и городской организации Профсоюза.

11.2. *Обязательства Тульской городской организации Профсоюза:*

11.2.1. Периодически анализирует письменные и устные обращения в городскую организацию профсоюза, другие организации, направляет аналитические записки заинтересованным организациям.

11.2.2. Организует обучение председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений по Трудовому Кодексу Российской Федерации.

11.2.3.В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до Управления образования сведения о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения.

11.2.4. Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам профсоюза по правовым вопросам.

11.2.5. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства, действующих нормативных актов в вопросах оплаты труда и добивается согласования решений, касающихся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат с соответствующими профсоюзными органами.

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

11.3. *Совместные обязательства сторон.*

Стороны:

11.3.1. Осуществляют изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в образовательных организациях, рассматривают итоги на совместных заседаниях Управления образования и городской организацией Профсоюза.

11.3.2. Осуществляют совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (перечень организаций определяются в рабочем порядке).

1. **Гарантии профсоюзной деятельности**

#### 12.1. Обязательства Администрации и Управления образования:

12.1.1. Стороны признают, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, постановлением Губернатора Тульской области от 12.09.1997 № 402 «О взаимодействии администрации Тульской области с ТФП по реализации в Тульской области Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным и территориальным отраслевыми Соглашениями.

12.1.2. Совместно с городской организацией Профсоюза совершенствует механизм социального партнерства между работодателем и Профсоюзом во всех образовательных организациях на основе коллективных договоров, Соглашений в решении вопросов оплаты труда, социальной защиты, улучшении условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

12.1.3. Совместно с городской организацией Профсоюза проводят анализ выполнения Соглашения и коллективных договоров, аналитические материалы направляет в образовательные организации для использования в практической работе.

12.2. Информируют городскую организацию Профсоюза о принимаемых решениях, направляемых в образовательные организации, затрагивающих социально-трудовые права работников образования.

12.3. Совместные обязательства Сторон:

12.3.1. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

* работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации, которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;
* увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается,

помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

* членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
* члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12.3.2. Предоставлять в безвозмездное пользование помещение для работы, хранения документации, проведения заседаний, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы:

 председателю Тульской городской организации профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации по адресу: г. Тула, ул. Демонстрации, д. 6;

 заместителю председателя по Зареченскому району по адресу: г. Тула, ул. Октябрьская, д. 41, каб. 2;

 заместителю председателя по Привокзальному району по адресу: г. Тула, ул. Сурикова, д. 5, каб. 27;

 заместителю председателя по Пролетарскому району по адресу: г. Тула, ул. Ложевая, д. 124, каб. 221;

 заместителю председателя по Центральному району по адресу: г. Тула, ул. Менделеевская, д. 5, каб. 41.

12.4. Рекомендуют сторонам социального партнерства при заключении коллективных договоров:

* предусмотреть соблюдение гарантий председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы в организации;
* предоставлять председателям первичных профсоюзных организаций в бесплатное пользование помещение для работы, хранения документации, проведения заседаний, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава администрации города Тулы  | Начальник управления образования администрации города Тулы  | Председатель Тульской городской организации профессионального союза работников образования и науки РФ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| И.И. Беспалов | Т.В. Золотова | Н.Ю. Иванская |

Подписано сторонами

« » 2024 года

|  |  |
| --- | --- |
| **Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 45 листов** **Начальник управления** **образования администрации города Тулы** **Золотова Т.В.** |  **Пронумеровано, прошнуровано и** **скреплено печатью 45 листов** **Начальник управления образования администрации города Тулы** **Золотова Т.В.** |
| **Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 45 листов** **Начальник управления** **образования администрации города Тулы** **Золотова Т.В.** |  |  |  |
| **Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 45 листов** **Начальник управления** **образования администрации города Тулы** **Золотова Т.В.** |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |