

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством РФ, Пермского края и региональным отраслевым соглашением.
   2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений, входящих в муниципальную систему образования на территории г.Перми, обеспечения трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников.
   3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.
   4. Сторонами Соглашения являются:

- Пермская краевая организация профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем - Крайком – от имени работников);

- департамент образования администрации г.Перми (в дальнейшем – Департамент – полномочный представитель администрации г.Перми)

- коллегия руководителей образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (от имени представителей работодателей).

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действительно до заключения нового Соглашения в сентябре 2017 г. Стороны имеют право продлить действие Соглашения сроком до 3-х лет.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех государственных, муниципальных (автономных, бюджетных, казенных) образовательных учреждениях г.Перми.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работников образования, являющихся членами Профсоюза;

- профсоюзные организации всех уровней;

- департамент образования администрации г. Перми.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются городской отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

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

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

* 1. Непосредственно в учреждениях образования регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные трудовые и социально – экономические условия, улучшающие нормы и положения, установленные законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.
  2. Соглашение состоит из основного текста и 2 (двух) Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

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

Стороны *договорились:*

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

Департамент образования *обязуется:*

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

- при разработке критериев и показателей оценки деятельности образовательных учреждений при формировании рейтинга ОУ,

- при разработке критериев и показателей эффективности работы ОУ и их руководителей

2.8.2. в комиссиях:

- аттестационная комиссия руководителей,

- по приемке учреждений к новому учебному году и других комиссиях по социально-экономическим и трудовым правам работников,

Профсоюз:

* 1. Своевременно информирует департамент и руководителей образовательных учреждений о назревающих трудовых конфликтах и принимает меры по их урегулированию.

1. **Экономика и управление образованием.**

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

Совместно

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

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

3.3.Обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона «Об образовании Пермского края», нормативно-правовыми актами Пермского края и г.Перми.

Профсоюз *обязуется добиваться:*

3.4. Недопущения уменьшения количества путевок на санаторно – курортное оздоровления работников отрасли.

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

Департамент образования и Крайком профсоюза *обязуются добиваться:*

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

3.7. Включения в расходную часть местного бюджета средств на охрану труда в учреждениях образования.

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

Профсоюз и работодатели:

3.9. Разрабатывают положения в виде приложений к коллективному договору о стимулирующих, компенсационных выплатах, о размерах и порядке использования средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1. **Оплата труда.**

Стороны *договорились*:

4.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (базовой основной части), компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения, и стимулирующую часть - выплаты за результаты и качество выполняемых работ и максимальным размером не ограничивается.

Обязательства Работодателей

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

4.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения образования.

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

4.8. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Работодатель обязан своевременно оплачивать отпускные работника (за три дня до начала отпуска). В противном случае время начала отпуска переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением между работником и работодателем.

4.10. При переводе педработника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают направления деятельности, руководителем образовательного учреждения устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, обозначенных региональным отраслевым соглашением на 2014-16гг., п.4.3.

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

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

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

- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

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

- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.12. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности выплачивается единовременное пособие при наличии нормативно-правового акта в образовательном учреждении.

Работодатели и Профсоюз:

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

Обязательства Департамента:

4.14. Финансирование учреждений образования осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Пермского края и администрацией г.Перми. Заработная плата работников в учреждениях образования выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

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

1. **Гарантии обеспечения занятости работников.**

Стороны *приняли следующие обязательства:*

* 1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений образования и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

Департамент, профсоюз и работодатели *договорились:*

5.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома учреждения образования.

5.3. Увольнение директоров и заведующих образовательных учреждений по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения краевого комитета профсоюза.

Обязательства Работодателей:

5.4. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком), где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

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

5.6. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза,

- работникам, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет.

Работодатели и профсоюз:

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

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

**6. Кадровая политика**

Стороны совместно *обязуются:*

6.1. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его статуса.

6.2. Осуществлять мониторинг кадрового обеспечения учреждений образования города (возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров по предметам (специальностям).

* 1. Осуществлять мониторинг использования финансовых средств и обеспеченности путевками работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление.
  2. Разрабатывают мероприятия по привлечению и адаптации молодых специалистов путем расширения социальных и трудовых гарантий для этой категории работников.

Работодатели и Профсоюз:

* 1. Включают молодежь (до 35 лет) в комиссии по заключению коллективных переговоров и разрабатывают в коллективном договоре раздел «работа с молодежью».

Департамент образования:

6.6. Разрабатывает систему мер по повышению профессионального уровня, переподготовки и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.7. Содействует проведению совместных мероприятий с Краевым комитетом профсоюза.

Профсоюз:

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

1. **Трудовые отношения.**

Департамент, профсоюз и работодатели *договорились:*

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

7.2. Проекты эффективных контрактов, заключаемых с руководителями образовательных учреждений, согласовывать с Крайкомом профсоюза.

7.3. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в образовательных учреждениях.

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

Работодатели:

7.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Работодатели и профсоюз *договорились:*

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

1. **Рабочее время и время отдыха.**

Стороны *при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха* договорились:

* 1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).
  2. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск:

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

8.3. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно – курортное лечение.

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

Работодатели и Профсоюз *договорились:*

8.5. В тарификационную комиссию включаются представители профсоюзного органа. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель с учетом мнения профкома до ухода работников в отпуск.

8.6. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

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

8.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска, допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

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

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

Обязательства Работодателей:

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

8.12. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, максимально не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

8.14. Предоставить дополнительно оплачиваемый отпуск председателям профсоюзных комитетов – десять календарных дней в год за общественную работу.

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

Стороны *договорились:*

* 1. При аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться нормативными документами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования Пермского края, региональным Соглашением.

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

Профсоюз:

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

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

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

9.6. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.

9.7. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профбюджета.

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

1. **Охрана труда.**

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

Департамент образования:

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

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

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

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

Профсоюз:

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

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

10.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением Законодательства РФ об охране труда.

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

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

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

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

Руководители образовательных организаций*:*

10.12. Проводят специальную оценку условий труда.

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

10.14. Обеспечивают организацию охраны труда в учреждении.

10.15. Разрабатывают и утверждают положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в учреждениях образования по согласованию с Профкомом.

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

Профкомы образовательных организаций:

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

10.18. Координируют работу уполномоченных по охране труда.

10.19. Участвуют в разработке Положения об организации охраны труда и обеспечению безопасности учреждения образования.

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

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

10.22. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

Стороны признали необходимым:

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

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

Департамент образования, Работодатели и их представители *обязаны:*

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

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

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

11.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

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

Работодатели обязаны

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

- формы профессиональной переподготовки;

- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

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

- правила и инструкции по охране труда и др.

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

Департамент образования

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Приложение № 1**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования города Перми на 2014-2017 гг.**

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

- развитие системы социального партнерства;

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

- регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

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

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

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

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

По представлению сопредседателей комиссия утверждает секретаря комиссии.

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

* 1. Сопредседатели комиссии:

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

- председательствуют на заседаниях комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент комиссии, план работы и решения комиссии.

* 1. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.
  2. Права и обязанности члена комиссии определяются регламентом комиссии.
  3. Член комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

1. Срок полномочий комиссии.
   1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия комиссии.

**Приложение № 2**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных**

**учреждений Пермского края длительного отпуска сроком до одного года.**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Департамент образования.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее-длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.
6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях: при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переездом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
2. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.
3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Департамента образования.
4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.