

СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования, науки и молодежи
Республики Крым и Комитетом Крымской
республиканской организации Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации на
2015-2017гг.

г. Симферополь

СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг.

I. Общие положения

1.1. Соглашение на 2015-2017гг. заключено между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым (далее - Министерство), являющимся республиканским органом исполнительной власти и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Комитет Профсоюза) – полномочным представителем наемных работников (далее - Стороны) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Генеральным, Отраслевым, Региональным соглашениями, законами об образовании, другими законодательными актами Российской Федерации и Республики Крым.

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

1.2. Соглашение является нормативным актом социального партнерства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников, лиц, которые обучаются и собственников (уполномоченных ими органов).

1.3. Соглашение определяет согласованные позиции и действия Сторон, направленные на совместное сотрудничество, создание условий для повышения эффективности работы организаций образования и реализацию на этой основе профессиональных, трудовых, социально-экономических гарантий работников и лиц, которые обучаются, по обеспечению их конституционных прав, достижение согласия в обществе.

1.4. Положения Соглашения действуют непосредственно и распространяются на работников образовательных организаций и лиц, которые обучаются и находятся в сфере деятельности Сторон Соглашения, являются обязательными для включения в коллективные договоры и Соглашения.

1.5. Гарантии, предусмотренные Соглашением, являются минимальными. Социально-экономические льготы и компенсации, которые предусмотрены коллективными договорами, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством, Генеральным, Отраслевым, Региональным и данным Соглашением. Коллективными договорами для работников и обучающихся могут устанавливаться дополнительные, не предусмотренные настоящим Соглашением, трудовые и социальные гарантии.

1.6. Стороны участвуют на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие);

1.7. Соглашение может быть расторгнуто или изменено только по взаимной договоренности Сторон. Изменения и дополнения вносятся по согласованию Сторон после проведения переговоров. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-ми дневный срок.

1.8. Стороны содействуют проведению коллективных переговоров, своевременному заключению коллективных договоров, Соглашений в образовательных организациях, внесению изменений и дополнений к ним.

1.9. Для обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов студентов, аспирантов, докторантов в образовательных организациях высшего образования заключаются Соглашения между руководством образовательной организации и профсоюзным комитетом. Соглашение может быть составной частью коллективного договора.

1.10. Министерство в пятидневный срок со дня подписания Соглашения (изменений) подает его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания Соглашения до руководителей органов управления образованием, республиканских образовательных организаций

1.11. Комитет Профсоюза обеспечивает профсоюзные организации текстом Соглашений (изменений) в двухнедельный срок со дня его регистрации.

II. Сроки действия Соглашения

2.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания представителями Сторон и действует до заключения нового.

2.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного Соглашения в одностороннем порядке приостанавливать выполнение взятых на себя обязательств, нарушать согласованные положения и нормы.

2.3. Стороны договорились в период действия Соглашения проводить мониторинг соблюдения законодательства Российской Федерации, Республики Крым в организациях и учреждениях образования по положениям, включенным в Соглашение, оказывать содействие в реализации действующих законодательных норм по правам и гарантиям работающих и обучающихся, инициировать их защиту.

2.4. Стороны создают условия для информационного обеспечения работников образования и лиц, которые обучаются, не реже одного раза в полугодие, информируют их о выполнении норм положений и обязательств Соглашения.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными организациями

Стороны договорились:

3.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

3.2. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

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

3.4. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников и лиц, которые обучаются, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.5. Один раз в два года проводить республиканский конкурс среди образовательных организаций «Лучший коллективный договор».

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

3.7. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности

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

3.9. Министерство:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, вносимых в Государственный Совет Республики Крым и Совет министров Республики Крым, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информирует о них Комитет Профсоюза, учитывает мнение Комитета Профсоюза, положения Соглашения;

- обеспечивает участие представителей профсоюзных организаций в работе органов управления образованием, в том числе по вопросам принятия

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных организаций в целом.

IV. Создание условий для обеспечения стабильного развития отрасли

4.1. Министерство образования, науки и молодежи Республики

Крым:

4.1.1. Создает необходимые организационные, материально-финансовые условия для реализации приоритетных направлений развития образования Республики Крым.

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

4.1.3. Обеспечивает стабильное функционирование подведомственных образовательных организаций (учреждений), целевое использование бюджетных средств.

4.1.4. Осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью образовательных организаций (учреждений), которые финансируются из бюджета Республики Крым и относятся к сфере управления Министерства.

4.1.5. Обеспечивает в полном объеме финансирование мероприятий социальной защиты в период обучения студентов и учащихся, которые имеют статус детей-сирот, детей, лишенных родительского попечения, студентов и учащихся из их числа, а также студентов и учащихся, которые в период обучения в возрасте от 18 до 23 лет остались без родителей, студентов и учащихся-инвалидов, студентов и учащихся из малообеспеченных и многодетных семей, студентов и учащихся, которые имеют статус пострадавших в результате Чернобыльской катастрофы.

4.1.6. Периодически рассматривает на коллегии Министерства вопросы соблюдения требований трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в учебных заведениях и учреждениях образования.

4.1.7. Рассматривает представления Комитета Профсоюза по вопросам перезаключения или расторжения контрактов с руководителями республиканских образовательных организаций (учреждений), действия которых ухудшают социально-экономическое положение работников и лиц, которые обучаются и противоречат условиям коллективных договоров и соглашений.

4.2. Стороны Соглашения, руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций (учреждений), необходимость улучшения положения работников, договорились:

4.2.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций (учреждений).

4.2.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства работников образования.

4.2.3. Направлять свою деятельность на создание условий по обеспечению стабильной и эффективной работы образовательных организаций (учреждений).

4.2.4. Принимать участие в действующих органах социального партнерства.

4.2.5. Не допускать ликвидации и необоснованного закрытия учебных заведений.

4.3. Комитет Профсоюза обязуется:

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

V. Трудовые отношения

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, настоящим Соглашением, территориальными соглашениями, коллективными договорами образовательных организаций.

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

5.1.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

5.1.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательном учреждении высшего профессионального образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательном учреждении высшего профессионального образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального акта образовательной организации.

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

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

5.1.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим Соглашением, территориальными Соглашениями, коллективным договором образовательной организации.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.8. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.1.9. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.10. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.2.1. Министерство образования, науки и молодежи и Комитет Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право сохранения на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, работников совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.2.2. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации (учреждении).

5.2.3. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (учреждения);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

5.2.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

5.2.6. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Республики Крым, педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляются аттестационными комиссиями, сформированными Министерством, с участием представителей Крымской республиканской организации Профсоюза.

5.2.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение №1).

5.2.8. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений

определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Закона Республики Крым «Об образовании».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

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

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

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

6.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию

работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

6.1.6. В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

6.2. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым обязуется:

6.2.1. Обеспечивать контроль за разработкой в учебных заведениях, учреждениях образования правил внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать выполнение на местах:

- установленных действующим законодательством норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли;
- нормативных документов о порядке сдачи в аренду помещений и оборудования.

6.2.3. Обеспечивать контроль за:

- применением в отрасли сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;
- предоставлением работникам ежегодных отпусков, соответствующей продолжительности, согласно действующему законодательству.

6.2.4. Обеспечивать предоставление работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей.

6.2.5. Обеспечивать предоставление обслуживающему персоналу (уборщицам) организаций (учреждений) образования, занятым уборкой туалетов и санузлов не менее половины установленного рабочего дня, дополнительного отпуска продолжительностью до четырех календарных дней.

6.2.6. Принимать меры по заключению с работниками трудовых договоров в форме контрактов только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Не допускать перезаключения бессрочного трудового договора на трудовой договор в форме контракта на основании достижения работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

6.2.7. Содействовать реализации прав студентов, аспирантов, докторантов на дополнительный отпуск по месту работы, сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с учебой.

6.3. Стороны соглашения договорились, что:

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

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

6.3.3. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, который не совпадает с их ежегодно оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, находящихся в другой местности, осуществляется при согласии работников.

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

6.3.5. Режим выполнения организационной, методической, научной работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами организации образования, программами, индивидуальными планами работ как непосредственно в организации образования, так и за его пределами.

6.4. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым рекомендует органам управления образованием, руководителям организаций (учреждений) образования:

6.4.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

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

6.4.3. Определять режим рабочего времени научно-педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической, научной работы.

6.4.4. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Определять объем учебной работы для каждого преподавателя непосредственно организацией образования с учетом квалификации работника и профиля кафедры в пределах не более 900 часов в учебном году. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

6.4.5. Осуществлять увольнение педагогических и научно-педагогических работников в связи с сокращением объема работы только после окончания учебного года.

6.4.6. Не допускать по инициативе собственника перезаключения бессрочного трудового договора на срочный по достижению работником пенсионного возраста (кроме научных и научно-педагогических работников).

6.4.7. Применять контрактную форму трудового договора, как одну из стимулирующих форм проявления инициативы работника, его правовую и социальную защищенность. Предоставлять дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации для работников, с которыми заключен контракт. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

6.4.8. Содействовать предоставлению возможностей непедагогическим работникам организаций (учреждений) образования, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять ее в период основного рабочего времени.

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

6.4.10. Обеспечивать материальное поощрение педагогических и научно-педагогических работников, ученики и студенты которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров.

6.4.11. По согласованию с профкомом образовательной организации:

- утверждать сметы расходов, планы использования бюджетных средств, штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических, научно-педагогических работников образовательных организаций, должностные обязанности сотрудников;

согласовывать:

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

- проведение тарификации педагогических работников;

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

6.4.12. Предоставлять ежегодные основной и дополнительные оплачиваемые отпуска как правило, по окончании учебного года в летний период согласно утвержденных графиков отпусков.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставлять вне графика.

6.4.13. Не педагогическим работникам образовательных организаций предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

6.4.14. Инвалидам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней

6.4.15. Отзыв работника из отпуска осуществлять по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направлять на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определять в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

6.4.17. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

6.4.18. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

6.4.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.4.20. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривать коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.21. Допускать с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.4.22. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств организации, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.4.23. Не допускать непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.4.25. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

6.4.26. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением о порядке и

условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **07.12.2000г. №3570**.

6.4.27. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством (Приложение №2).

6.5. Комитет Профсоюза примет меры по:

- обеспечению нормативными документами по вопросам трудового законодательства местных комитетов (советов) профсоюза;
- организации общественного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства;
- обеспечению сотрудничества с органами управления образованием по предупреждению нарушений норм законодательства.

VII. Обеспечение занятости работников отрасли

7.1. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым обязуется:

7.1.1. Вносить предложения по усовершенствованию механизма трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, которые обучались по государственному заказу.

7.1.2. Принимать совместно с органами государственной службы занятости населения участие в разработке, реализации, контроле за выполнением мероприятий по обеспечению занятости работников отрасли в случае их сокращения.

7.1.3. Не допускать в организациях образования массовых высвобождений работающих по инициативе собственника или уполномоченного им органа (свыше 3% численности работников).

7.1.4. Определять, с учетом потребностей Республики Крым, объем государственного заказа на подготовку специалистов без отрыва от производства из числа выпускников образовательных организаций высшего, среднего профессионального образования и переподготовку педагогических работников за счет средств бюджета Республики Крым с целью получения ими остродефицитных педагогических специальностей.

7.2. Стороны Соглашения рекомендуют органам управления образованием, руководителям образовательных организаций Республики Крым:

7.2.1. Проводить совместные консультации с Министерством и Комитетом Профсоюза по вопросу возникновения обоснованной необходимости сокращения численности работников более чем на 3%.

7.2.2. Принимать решения об изменениях в организации труда, реорганизации и перепрофилировании организаций образования, которые приводят к сокращению штата работников, согласованные с соответствующими профсоюзными органами, не позднее, чем за три месяца до намеченных действий с экономическим обоснованием и планом мероприятий по

обеспечению занятости работников. Трехмесячный период использовать для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

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

7.2.4. Сохранять за работником права, льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством и коллективными договорами, в случаях уменьшения педагогической нагрузки, сокращения длительности рабочего времени.

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

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

- привлекать к преподавательской работе руководящих, педагогических и других работников организаций образования, предприятий и учреждений, только при условии обеспечения штатных работников учебной нагрузкой в объеме не менее ставки;

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

VIII. Оплата труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

При регулировании вопросов оплаты труда **Министерство образования, науки и молодежи и Комитет Профсоюз** исходят из того, что:

8.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в образовательных организациях и учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым.

8.2.1. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

8.2.2. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

8.2.3. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых федеральным и республиканским бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- установления типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

8.2.6. Образовательные учреждения (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, учитывают

особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение №1 к Соглашению).

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

8.2.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

8.2.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992г. №611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам устанавливаются компенсации предусмотренные Федеральным Законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.10. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.3. Министерство образования, науки и молодежи, Комитет Профсоюза рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

- определять размер заработной платы за первую половину месяца коллективным договором, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- обеспечивать компенсацию потери части заработной платы и стипендии в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству;
- своевременно проводить индексацию денежных доходов работников, лиц, которые обучаются, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги;
- предусматривать в сметах расходы на премирование, оказание материальной помощи работникам, стимулирование творческого труда, педагогического новаторства руководящих и педагогических работников в размерах не менее 2 процентов планового фонда заработной платы;
- обеспечивать материальное стимулирование работников, награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины а также победителей конкурсов «Учитель года»;
- придерживаться при установлении учителям, преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год принципа преемственности преподавания предметов в классах, группах;
- устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим учителям, преподавателям. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года;

- принимать меры для обеспечения учителей, преподавателей педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы;
- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

8.4. Стороны считают необходимым:

8.4.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

8.4.3. Квалифицировать несвоевременную выплату заработной платы или выплату не в полном объеме, как грубое нарушение законодательства о труде, Генерального, Отраслевого, Регионального и данного соглашений и принимать совместные оперативные меры в соответствии с действующим законодательством.

8.4.4. Проводить мониторинг и регулярно, не реже одного раза в месяц обмениваться информацией о состоянии соблюдения законодательства об оплате труда и принимать меры по фактам установленных нарушений.

8.4.5. Совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников образовательных учреждениях высшего профессионального образования для определения размера стимулирующих выплат.

8.4.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

8.4.7. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

8.4.8. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

8.4.9. Содействовать осуществлению выплат педагогическим работникам ежегодного вознаграждения за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей к профессиональному празднику – Дню работников образования.

8.4.10. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008г., регистрационный №11081).

8.4.11. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно добиваются установления:

- размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- размера должностного оклада (тарифной ставки) работника первого тарифного разряда на уровне не ниже минимальной заработной платы;
- ежегодного увеличения фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- повышенных должностных окладов работникам, которым присвоены почетные, ученые, педагогические звания и научные степени, вместо осуществления доплат за эти звания и научные степени;
- доплат за заведование учебными кабинетами;
- оплаты за заведование несколькими учебными кабинетами одному работнику.

8.4.12. Осуществлять соответствующие доплаты руководящим работникам общеобразовательных организаций, которые выполняют, на основании норм действующего законодательства, преподавательскую работу, при условии возложения на них, в случае производственной необходимости обязанностей по заведованию соответствующими учебными кабинетами.

8.4.13. Устанавливать размеры доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы на основании коллективных договоров с использованием на эти цели всей экономии фонда заработной платы по соответствующим должностям.

8.4.14. Оплаты труда, как за сверхурочную работу, в двойном размере:

- работникам дошкольных общеобразовательных организаций за работу сверх установленной нормы, в случае невыхода на работу сменного работника или в случаях, когда родители несвоевременно забирают детей из дошкольной общеобразовательной организации и работа выполняется сверх нормы рабочего времени, установленного графиком;

- работникам детских оздоровительных лагерей, выполняющим по инициативе работодателя работу сверх нормы рабочего времени, установленного графиком работы.

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

8.5. Комитет Профсоюза обязуется:

8.5.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в образовательных (учреждениях) организациях законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты.

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

8.5.3. Предоставлять консультации и правовую помощь работникам-членам Профсоюза относительно защиты их прав по вопросам оплаты труда и представлять интересы в комиссиях по вопросам трудовых споров и судах.

8.5.4. Обеспечивать систематический анализ и оценку состояния соблюдения законодательства по вопросам оплаты труда, подготовку предложений по усовершенствованию этой работы.

8.5.5. Информировать Министерство труда и социальной защиты Республики Крым о фактах нарушения обязательств по коллективным договорам, соглашениям в части сроков выплаты заработной платы.

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

8.5.7. Координировать деятельность территориальных органов Профсоюза по осуществлению контроля за проведением индексации денежных доходов работников, лиц, которые обучаются, в связи с изменением цен на

потребительские товары и услуги, а также компенсации потери части заработной платы и стипендии, в связи с нарушением сроков их выплаты.

IX. Условия и охрана труда

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

9.1. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым:

9.1.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников образования и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Комитета Профсоюза и всех образовательных организаций.

Ежегодно (в течение января) информирует Комитет Профсоюза о состоянии охраны труда, производственного травматизма среди работников и обучающихся в образовательных организациях республики, о количестве работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; о финансировании мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе - затрат на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока, проведение обязательных медицинских осмотров работников, а также соответствующих доплат, дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда.

9.1.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций (учреждений).

9.1.3. Продолжает работу по переводу котельных образовательных организаций (учреждений) с твердого (жидкого) топлива на газовое отопление при газификации населенных пунктов сельской местности, передаче их на баланс местных органов самоуправления.

9.1.4. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, управлений образованием за счет собственных средств, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

В целях обучения руководящих работников, специалистов, уполномоченных по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда содействует оборудованию кабинетов по охране труда в т.ч. и Крымском республиканском институте последипломного педагогического образования.

9.1.5. Способствует работе по созданию в трудовых коллективах комиссий по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза во всех образовательных организациях независимо от численности работников, их

обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №413 от 29 мая 2006 года.

9.1.6. Проводит работу по созданию служб охраны труда в органах управления образования и образовательных организациях с численностью 50 и более работников.

9.1.7. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, внештатным техническим инспекторам профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательных организаций, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда и соблюдения трудового законодательства.

9.1.8. Направляет в Комитет Профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда, окружающей среды, трудовому законодательству.

9.1.9. Осуществляет контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных учреждениях в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

9.1.11. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

9.1.12. Добивается введения в штатное расписание образовательных организаций должности заместителя руководителя по обеспечению безопасности деятельности образовательной организации.

9.1.13. В течение действия Соглашения организует разработку Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования, науки и молодежи Республики Крым, с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», введенного в действие в Российской Федерации с 1 июля 2009 года; (Приказ №169-СТ от 10.07.2007г. Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии) и Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21.04.2009г. №138-СТ;

9.1.14. Рекомендует подведомственным организациям предусматривать расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

9.1.15. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги;

(Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему);

- обеспечивают за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2. Комитет Крымской республиканской организации Профсоюза:

9.2.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

9.2.2. Организует участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших на производстве с работниками образовательных организаций.

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

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

9.2.5. Содержит в своем штате технического инспектора труда Профсоюза, правового инспектора труда Профсоюза.

9.2.6. Принимает участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.7. Организует: избрание уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов и обучение их за счет средств работодателя, направление в комитет (комиссию) по охране труда образовательных организаций представителей первичной профсоюзной организации.

9.2.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

9.2.9. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

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

9.2.11. Оказывает помощь органам управления образованием в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

9.2.12. Оказывает помощь службам охраны труда органов управления образованием в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

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

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

9.2.15. Организует проведение смотров на звание: «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

9.2.16. Рассматривает на заседаниях Президиума Крымской организации Профсоюза вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в образовательных организациях.

9.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

9.3.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

9.3.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.3.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

9.3.4. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

9.3.5. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

9.3.6. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

9.3.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

9.3.8. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда работников образования.

9.3.9. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.4. Обязательства сторон:

9.4.1. Организация проведения семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

9.4.2. Организация и проведение комплексных, целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях регионального органа, осуществляющего управление в сфере образования и Президиума Крымской организации Профсоюза.

9.4.3. Стороны Соглашения обязуются разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников образования.

9.4.4. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями образовательных организаций:

ТК РФ, Федерального закона от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом №541н от 01.10.2008г. и межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, №290н от 01.06.09г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Приложение №4).

9.4.5. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению

выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9.4.6. В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности проводить смотр-конкурс «Лучшая образовательная организация по охране труда и пожарной безопасности».

Х. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. В целях социальной защиты работников отрасли **стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:**

10.1.1. Сохранение социально-трудовых прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законом Республики Крым «Об образовании».

10.1.2. Предоставление работникам отрасли – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

10.1.3. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.

10.1.4. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

10.1.5. Предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

10.1.6. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

10.1.7. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к

порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

10.1.8. Оплату за счет средств бюджета подписки на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз» и «Позиция Профсоюза».

10.1.9. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

Стороны исходят из того, что:

10.2.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

10.2.2. Учреждения самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.2.3. Стороны будут продолжать работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических, научно-педагогических работников образовательных учреждений, в том числе путём их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;

- поддержки работников из числа молодежи, ветеранов педагогического труда;

- обеспечения служебным жильем работников;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- реализации права работников на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан.

10.2.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников, обучающихся;

- осуществление мер по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе учреждений (с учетом межвузовской кооперации);

- перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;

- направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995г. №10.

10.3. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым обязуется:

- при формировании предложений к проекту республиканского бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных учреждений за счет средств бюджета и принимает меры к сохранению и возобновлению студенческих поликлиник и санаториев-профилакториев.

10.3.1. Принимать меры по обязательному предоставлению в соответствии с действующим законодательством:

- выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по специальностям педагогического профиля и заключившим договор о работе на срок не менее трех лет в общеобразовательных школах, профессиональных образовательных организациях, денежной помощи в пятикратном размере минимальной заработной платы;

- молодым специалистам, получившим направление на работу после окончания образовательной организации, отпуска продолжительностью 30 календарных дней с выплатой при этом помощи в размере минимальной

академической или социальной стипендии, но не ниже размера стипендии, которую они получали в последний месяц обучения в образовательной организации высшего образования (кроме дополнительной социальной стипендии, которая выплачивается лицам, пострадавшим в результате Чернобыльской катастрофы), за счет заказчика.

10.3.2. Содействовать решению вопросов по регулярному бесплатному подвозу педагогических работников сельской местности к месту работы и домой.

10.3.3. Принимать меры по:

- улучшению жилищного обеспечения педагогических, научно-педагогических работников, их кредитования на строительство жилья. Внедрять эффективные механизмы обеспечения жильем педагогических и научно-педагогических работников, в том числе молодых специалистов;

- обеспечению льготного проезда студентов образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в течение календарного года;

- проведению обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров работников, лиц, которые обучаются на дневной форме;

- улучшению качества организации спортивно-массовых мероприятий со студентами в свободное от учебы время и в общежитиях путем создания и активизации работы спортивных клубов в образовательных организациях высшего образования (не менее одного спортивного клуба на образовательную организацию высшего образования), с целью доведения показателя студентов, охваченных массовым спортом, до 50 процентов от общего количества;

- проведению инвентаризации студенческих общежитий для использования их по целевому назначению – проживания студентов и созданию, оборудованию (расширению) комнат для самоподготовки, отдыха, занятий физкультурой и спортом в студенческих общежитиях.

10.3.4. Способствовать усилению мотивации студенческой молодежи к участию в научно-исследовательской работе. Разрабатывать и внедрять новые технологии поиска и поддержки талантливой студенческой молодежи. Обеспечить формирование системы поощрения одаренных студентов и научно-педагогических работников, студенты которых стали победителями международных студенческих соревнований.

10.4. Стороны договорились:

10.4.1. Принимать меры по обеспечению соблюдения действующего законодательства:

- в сфере трудовых отношений;

- при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам образования, членам их семей и пенсионерам, которые ранее работали в отрасли образования, молодым специалистам в случае переезда их в другую местность в связи с направлением на работу по окончании учебного заведения, аспирантуры.

10.4.2. Осуществлять перепрофилирование, закрытие, ликвидацию, смену форм собственности объектов образования, только по согласованию с профсоюзными организациями.

10.4.3. Содействовать решению вопросов по предоставлению льготных санаторно-курортных путевок на лечение работникам образования, студентам, аспирантам, докторантам, по их ходатайству, за счет средств региональных отделений Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности.

10.4.4. Вносить предложения в установленном порядке для решения вопросов по установлению дополнительной социальной помощи в течение трех лет по первому месту работы педагогическим работникам всех видов образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

10.4.5. Принимать совместные меры по внедрению негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного профессионального страхования работников образования, при этом не допускать сужения прав педагогических работников, имеющих право на пенсию по выслуге лет.

10.4.6. Продолжать проведение отраслевых спартакиад, фестивалей, конкурсов художественной самодеятельности среди работников образования и студентов.

10.4.7. Проводить ежегодные смотры на лучшую организацию оздоровления работников образования и их детей.

10.4.8. Добиваться от местных органов власти выделения образовательным организациям, профсоюзным организациям средств на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и оздоровительной работы.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.1.2. Включать в состав коллегии, аттестационных комиссий, рабочих совещаний Министерства, органов управления образования представителей Крымской республиканской и местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.1.3. Рекомендовать органам управления образованием:

- активизировать сотрудничество с профсоюзными организациями по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса педагогических и научно-педагогических работников, повышения уровня социально-экономической защиты работников образования и лиц, которые обучаются;

- воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза;

- способствовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации;
- создавать условия для беспрепятственного доступа уполномоченных профсоюзных представителей к образовательным организациям, органам исполнительной власти, к компетенции которых относятся вопросы принятия решений по поднятым вопросам в сфере социально-трудовых отношений.

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

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Бесплатно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

11.3.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, снижается учебная нагрузка.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются

коллективным договором, соглашением.

11.3.5. Председателям профсоюзных организаций, которые осуществляют свои полномочия на общественной основе, устанавливается ежегодное вознаграждение в размерах должностного оклада (ставки заработной платы) за активную и добросовестную работу по защите прав и интересов работников.

11.3.6. Льготы и вознаграждения, существующие в учебных заведениях, распространяются на штатных профсоюзных работников в соответствии с коллективными договорами.

11.3.7. При заключении коллективных договоров и соглашений внесение предложений по вопросам социально-экономических прав и интересов студенческой молодежи возлагается на профсоюзные комитеты студентов.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.4.4. Продолжительность ежегодного отпуска за освобожденным профсоюзным работникам, предоставляемого по прежней работе, сохраняется путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.4.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, факультетов, кафедр и принимается во внимание

при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

11.4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.2. Комитет Профсоюза обязуется:

11.2.1. Усилить разъяснительную работу о деятельности Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ее выборных органов в части защиты прав членов профсоюза путем повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкомов, информирования членов профсоюза.

11.2.2. Своевременно информировать местные, первичные профсоюзные организации о нормативных документах, которые касаются социально-экономических интересов работников образования и обучающейся молодежи.

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

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

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

11.2.6. Организовать предоставление помощи выборным органам Профсоюза в проведении колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективных договоров по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, жилищно-бытового обеспечения, оздоровления, отдыха;
- ответственности сторон за невыполнение условий коллективных договоров;
- решения через коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

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

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

11.2.9. Информировать Министерство о фактах нарушения прав и гарантий деятельности Профсоюза в образовательных организациях с целью принятия соответствующих мер.

11.2.10. Обеспечивать предварительное информирование Министерства при направлении обращений в правоохранительные органы в связи с нарушением прав и гарантий деятельности Профсоюза.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется совместной отраслевой комиссией Сторон. (Приложение №1).

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

12.3. За невыполнение Соглашения Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

Министр образования,
науки и молодежи
Республики Крым

Председатель Крымской
республиканской организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

_____ Н.Г.Гончарова

_____ Е.И.Волкова

«_____» «_____» 2014г.

—