

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014– 2016 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы (далее – Республиканское соглашение).

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Комитет Белокатайской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – РК Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников образовательных учреждений Белокатайского района;

Администрация муниципального района Белокатайский район Республики Башкортостан (далее – Администрация).

- Отдел образования Администрации муниципального района Белокатайский район Республики Башкортостан (далее – Отдел образования), являющийся представителем работодателей.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников учреждений образования муниципального района Белокатайский район, первичные профсоюзные организации которых находятся на проф обслуживании в Белокатайской районной организации Профсоюза.

1.4. Стороны согласились с тем, что РК Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений образования Белокатайского района при разработке и заключении территориального соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1) Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским соглашением и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Республиканским соглашением настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

2) В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

3) Регистрация Соглашения в Министерстве труда и социальной защиты населения РБ, коллективных договоров учреждений - в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

В Соглашение по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников учреждений.

В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Соглашения, права и обязательства сторон по Соглашению, коллективным договорам переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.7. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров, мер социальной поддержки, предусмотренных Соглашением, коллективными договорами учреждений.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании Отдела образования и РК Профсоюза.

1.8. Стороны совместно направляют Соглашение руководителям учреждений образования района, размещают Соглашение на своих сайтах, РК Профсоюза направляет Соглашение в первичные профсоюзные организации учреждений образования для выполнения.

1.9. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон.

1.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, стороны договорились способствовать повышению качества образования в Республике Башкортостан, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда в условиях реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Указов Президента РФ в сфере социальной политики, Государственной программы развития образования Республики Башкортостан на 2013-2017 годы, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, Плана мероприятий (дорожная карта) «Изменения в сфере образования Республики Башкортостан, Плана мероприятий (дорожная карта) «Изменения в сфере образования муниципального района Белокатайский район РБ».

2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2) Участвовать на равноправной основе в деятельности Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений в муниципальном районе Белокатайский район Республики Бвшкортостан для эффективного решения социально-экономических проблем работников образования.

3) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, коллективных договоров в работе своих руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию.

2.3. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.4. Стороны считают необходимым:

1) Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе коллегиальных органов управления учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом.

2) Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов.

3) Осуществлять мероприятия по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типов учреждений с обязательным участием работников, включая закрепление в уставах порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

2.5. Администрация, Отдел образования:

1) Направляют в РК Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты нормативных правовых актов муниципального района Белокатайский район по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2) Включают представителей РК Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3) Включают РК Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

2.6. РК Профсоюза:

1) Способствует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в судебных, муниципальных и других органах.

3) Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателями норм трудового права в области оплаты, условий, охраны труда и др.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

5) Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, руководителям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

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

7) Оказывает помощь профсоюзному активу первичных организаций, публикует материалы в СМИ.

8) Ежегодно проводит районный конкурс «Лучший коллективный договор», принимает участие в республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор (соглашение)».

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период, принимаются по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

2.8. Стороны обязывают работодателей, выборные профсоюзные органы включать в коллективные договоры пункты 2.14, 3.13, 3.15, 5.13, 5.18, 5.20-5.25, 6.17, 8.8 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014 – 2016 годы и обеспечить их выполнение.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель предусматривает возможность возникших на основании гражданско- правового договора, трудовыми отношениями и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2) Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

3) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

4) При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

5) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6)Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностной инструкции конкретного работника в данном образовательном учреждении.

7) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

8) Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным сл. ст. ТК РФ:

- 81 п.п.2, 5, 6(а), 7, 10;

- 84 п3;

- 336 п.п.1,2, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;

- зачисление на учебу в образовательную организацию;

- выход на пенсию;

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

10) "Продление" срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

11) При увольнении руководителя образовательной организации по [п. 2 ч. 1 ст. 278](consultantplus://offline/ref=82A1868E523DB8C6304926A3B5FAC83D00431AFD3D505681705B04C8213BB857C399434E4B21z1eAH) ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

12) Расторжение трудового договора с руководителем ОУ, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному п.2 ст. 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13) Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

14) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

15) Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

16) Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.2. Администрация при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливает срок действия трудовых договоров не менее чем на три года.

3.3. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п. 2](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68258y6h5H) или [3 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68258y6hAH) ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п. 2](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF6875162DDCAy3h5H), [9](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68350y6hAH), [10](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68350y6hBH) или [13 ч. 1 ст. 83](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF687546ByDhAH) ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68353y6h0H) РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора ([п. 11 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=A9CAE1A8904417A8BBAEF85424C31EDB3DDADD331F9BCF1300304DA56C6FE9AD884FF68259y6h5H) ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны подтверждают:

1) Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2014г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2) Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами с обязательным учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3) Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4) Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше, выше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5) Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее, помимо основной работы, в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов и др.), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

8) Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

9) Устанавливается:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1);

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю, для медицинских работников (за исключением женщин) (ст. 350 ТК РФ);

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

10) Составление расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени учителей (преподавателей), с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

11) Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

12) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью, определённой для этой должности, и оплачивается в полном размере.

13) Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

14) В случае если порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года не определены учредителем и (или) уставом учреждения, применяется Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570.

15) Дополнительные отпуска предоставляются:

- медицинским работникам ОУ общего типа - продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней.(письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986г. № 2999 – МК и Минфина СССР от 20 августа 1986г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР И Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988г. № 370/П-6.

- Работникам централизованной бухгалтерии дополнительный отпуск до 12 дней (письмо Министерства ССССР и ЦК Профсоюза работников просвещения от 09.07.79 № 67-М). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

16) В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

* + руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя
  + главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер
  + водитель
  + методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель
  + шеф-повар
  + концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами образовательных организаций данный перечень может быть расширен.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образовательной организации, но не менее трех календарных дней.

17) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке предоставляются дополнительные выходные дни. В коллективном договоре образовательного учреждения определяется конкретная продолжительность таких дней, а также другие случаи и условия их предоставления.

18) В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

4.2. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

**V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения:

1) Повышение уровня оплаты труда работников образования.

2) Доведение средней заработной платы учителей и других педагогических работников до уровня средней заработной платы по республике, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования республики.

3) Обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, условий труда.

5.2. Стороны подтверждают:

1)При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ.

При разработке муниципальными учреждениями и внесении изменений в положения об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2)При разработке и внесении изменений и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в республике размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4) Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на этих работах, не может быть менее 15 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, на котором выполняется работа, включенная в Перечни, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

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

5) Оплата труда работников в ночное время (22-00 – 6-00) производится в повышенном размере, но не ниже 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

6) Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство, проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

7) Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8)Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

9) 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, оплачиваемой в повышенном размере в соответствии с ТК РФ.

10) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

11) Оплата труда учителей общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации за фактическое количество часов преподавательской работы в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, рабочими планами учителей.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПин 2.4.2.2821-10.

12) При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет при условии включения этой нормы в коллективные договоры, локальные акты учреждений.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждений.

14) Превышение нормативной наполняемости классов, групп компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат учреждения определяют самостоятельно в коллективных договорах, локальных актах в пределах средств, направляемых на оплату труда.

15) Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

16) Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений профессиональных образовательных организаций составляет 600 кв.м. за ставку заработной платы

17) Стимулирующие выплаты руководителям организаций устанавливаются с учетом мнения райкома Профсоюза.

5.3. Стороны договорились в пределах своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования, в том числе:

- обеспечение целевого, своевременного и полного финансирования из муниципального бюджета расходов на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, вспомогательного персонала муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций;

- распределение средств республиканского бюджета, выделенных на оплату труда педагогических работников, по общеобразовательным и дошкольным образовательным организациям в полном объеме по нормативам, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам;

- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций.

5.4. Стороны:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

2) Рекомендуют устанавливать в коллективных договорах

- стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;

- стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного младшего обслуживающего персонала.

**VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

6.1. Стороны содействуют не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2 Стороны договорились:

1) Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, ведущих к нарушению прав и гарантий работников.

2) При проведении структурных преобразований в организациях не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 % работников в течение 90 календарных дней.

3) При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатели обязаны своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.

4) В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5) Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренным главой 26 ТК РФ.

6) Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7) Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

8) Проводить районные конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы», «Воспитатель года», « Вожатый года», «Педагог дополнительного образования»; мероприятия, посвященные Международному дню учителя, и др.

9) Проводить смотр – конкурс среди ОУ по итогам учебного года района.

6.2. Стороны рекомендуют:

1) Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2) Предусматривать в коллективных договорах обязательства по сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата (до трудоустройства или на иных условиях, определяемых коллективными договорами), на пользование медицинскими кабинетами, дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работающими.

3) Вносить в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

В коллективных договорах учреждений могут предусматриваться иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

**VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственной практики**,** старших мастеров производственного обучения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных организаций, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.

7.2. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  установлена  квалификационная  категория | Должность, по которой может учитываться  квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель,  преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы);  социальный педагог;  педагог-организатор;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);  учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший (воспитатель,  методист,  инструктор-методист,  педагог дополнительного  образования, тренер-  преподаватель) | Аналогичная должность без названия "старший" |
| Преподаватель-  Организатор  основ  безопасности  жизнедеятельности (ОБЖ) | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с  обучающимися по курсу "Основы безопасности  жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;  учитель, преподаватель физкультуры (физического  воспитания) |
| Учитель,  преподаватель  физической  культуры  (физического  воспитания) | Инструктор по физкультуре;  учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса  "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ),  тренер-преподаватель, ведущий начальную  физическую подготовку |
| Руководитель физического  воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического  воспитания);  инструктор по физкультуре;  учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса  "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного  обучения | Учитель труда;  преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности;  инструктор по труду;  педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового  обучения (технологии) | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,  учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (независимо от  преподаваемого предмета либо в начальных классах)  в специальных (коррекционных) образовательных  организациях для детей с отклонениями в развитии;  воспитатель;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки  общеобразовательной  организации,  преподаватель  профессиональной образовательной организации | Преподаватель детской музыкальной школы (школы  искусств, культуры);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель детской  музыкальной,  художественной школы  (школы искусств, культуры),  музыкальный руководитель,  концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации;  преподаватель организации среднего  профессионального образования |
| Старший тренер-  преподаватель,  тренер-преподаватель,  в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР,  ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физического  воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета в общеобразовательной  организации |
| Учитель  общеобразовательной  организации | Преподаватель того же предмета в  профессиональной образовательной организации |
| Учитель,  преподаватель | Методист (включая старшего) |

В коллективном договоре организацией могут быть установлены и другие случаи учета имеющейся квалификационной категории для установления оплаты труда работников.

Названные и другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

7.3. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

* длительной нетрудоспособности,
* отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
* длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
* длительного отпуска сроком до 1 года,
* службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
* за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) 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.

2) Работодателям рекомендуется:

* письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
* осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

**VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Администрация, отдел образования:

1) Реализуют основные направления государственной политики Республики Башкортостан по охране труда в сфере образования.

Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

2) Определяют основные направления охраны труда, требующие при реализации значительных финансовых затрат, и направляет предложения ТФУ по их финансированию. Ежегодно до принятия бюджета заключают с райкомом Профсоюза соглашение по финансированию мероприятий по охране труда (приложение №1 ).

3) Производят учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и студентов, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения райкома Профсоюза и всех образовательных учреждений.

4) Направляют в РК Профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда, окружающей среды, трудовому законодательству.

В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности проводят районный смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных учреждений.

5) Вводят в штат отдела образования, добиваются введения в штаты образовательных учреждений освобожденной должности специалиста по охране труда.

6) Содействуют развитию общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда, с этой целью содействует:

- установлению доплаты уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов из фонда стимулирующих выплат. Размер доплаты фиксируется в коллективном договоре;

- предоставлению уполномоченным лицам по охране труда необходимого времени в течение рабочего дня, определяемого коллективным договором, для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).

7) Организуют совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, определяют возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

8) Способствуют решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в подведомственных учреждениях образования.

9) Формируют в учреждениях совместные с профсоюзным органом комитеты по охране труда на паритетных началах.

10) Требуют от подведомственных учреждений образования обучения руководителей и специалистов по охране труда, обеспечения работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

11) Осуществляют контроль за учреждениями образования по вопросам обеспечения мер охраны труда.

12) Привлекают в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

13) Обобщают потребность и финансируют мероприятия по охране труда в учреждениях образования.

14) Рекомендуют подведомственным учреждениям включать в расходы за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

15) Способствуют деятельности работодателей по обеспечению работников подведомственных образовательных учреждений медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств бюджета.

16) Направляют своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими в образовательных учреждениях.

17) Продолжает работу по созданию в трудовых коллективах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных учреждениях независимо от численности работающих, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы, в соответствии с Приказом Минтруда России № 412н от 24 июня 2014 г.

8.2. РК Профсоюза обязуется:

1) Иметь в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, внештатного технического и правового инспектора труда.

2) Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда отдела образования, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда учреждений образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3) Оказывать содействие и методическую помощь в организации обучения (один раз в 3 года) на курсах по охране труда внештатных инспекторов труда, руководителей и специалистов учреждений образования, участвовать в их аттестации.

4) Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда; уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших труда уполномоченных по охране), членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений образования, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

5) Организовывать обучение требованиям охраны труда уполномоченных по охране труда, внештатных технических инспекторов труда на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров.

6) Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7) Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

8) Выделять семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь в размере 3 минимальной заработной платы.

9) Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных учреждений.

10) Принимать в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждений образования.

11) Изучать и заслушивать на заседаниях Президиума РК Профсоюза вопросы о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях.

12) Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменений условий труда работников.

8.3. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

1) Организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н*.*

2) Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.6. Стороны рекомендуют работодателям:

- включать в расходы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по охране труда;

- организовывать и проводить физкультурно-спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физкультуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- компенсировать работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях*.*

**IХ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

2) Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не в счет свободного или методического дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке.

9.2. Администрация, отдел образования:

1) Содействуют улучшению жилищных условий работников образования.

2) Обеспечивают выплату за счет средств муниципального бюджета единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в муниципальные учреждения.

3) Разрабатывают программу обеспечения санаторно-курортным лечением работников муниципальных учреждений (основание: постановление Правительства Республики Башкортостан от 25 декабря 2009 года №489 «Об утверждении порядка предоставления социальной услуги по обеспечению санаторно-курортным лечением специалистов государственных учреждений Республики Башкортостан».

4) Учреждают премии Администрации для творчески работающих учителей, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

5). Учитывают предложения РК Профсоюза при представлении к государственным наградам руководителей образовательных учреждений.

9.3. РК Профсоюза:

1) Проводит обучение профсоюзного актива.

2) Выделяет средства на проведение среди работников отрасли районной спартакиады «Здоровье», туристического слёта, соревнований и участия на республиканских соревнованиях.

3)Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, работникам, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам пред пенсионного возраста.

9.4. Стороны рекомендует работодателям:

1) Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы.

2) Производить частичную компенсацию платы за аренду специалистами жилых помещений.

3) Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов в соответствии с положением о материальной помощи.

4) Проводить профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

5) Создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

6) Исключить случаи нарушения сроков выплаты заработной платы работникам образовательных учреждений.

Все вышеназванные и иные меры и нормы фиксируются в коллективных договорах.

**Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

10.1. Стороны содействуют:

1) Созданию в районе клуба, советов, комиссий по работе с молодежью, в учреждениях образования - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др. (далее – молодежные организации).

2) Решению жилищных проблем молодых работников.

10.2. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю молодежной организации свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи.

2) Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

3) Вводить особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных учреждений и профсоюзных организации.

4) Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка при наличии средств.

10.3. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективными договорами, локальными актами учреждений.

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

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными актами образовательной организации.

10.4 Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных организациях, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до трех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе в соответствии с Положением.

ХI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны содействуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

1) Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (стипендию) в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

3) Включают представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов управления образованием, учреждением.

4)Предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, площадью не менее 20 кв.м., отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

5) Организуют в коллективах за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждений, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6) Способствуют:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждениях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению представителями выборных профсоюзных органов учреждений, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

7) Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

1) Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

-члены выборных профсоюзных органов, 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 участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

- 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.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2) Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

3) Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующих выплат до 10% за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

4) Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

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

- 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.

**XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их полномочными представителями.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета по образованию и президиума РК Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, первичных организаций Профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.