

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее — Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» и «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2016 — 2018 годы.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения, и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования муниципального района Бижбулякский район РБ, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников учреждений образования.

1.3. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли

1.4. Сторонами Соглашения (далее — стороны) являются:

- Администрация муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан (далее - Администрация)

- Муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации муниципального района Бижбулякский район РБ» (далее – МКУ «Отдел образования администрации МР Бижбулякский район РБ»)

- работники образовательных учреждений муниципального района Бижбулякский район (далее — работники) в лице их представителя районного комитета Бижбулякской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее — райком);

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников учреждений образования, первичные профсоюзные организации которых находятся на профобслуживании в Бижбулякской районной организации Профсоюза.

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

1.6. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Коллективные договоры устанавливают условия труда, а также меры социальной поддержки, связанные с территориальными особенностями и возможностями муниципального района, учреждений образования и не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением, Республиканским соглашением недействительны и не подлежат применению.

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

В Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по взаимной договорённости сторон. Приятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия).

1.10. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения и коллективных договоров образовательных учреждений.

1.11. Соглашение заключено на 2016-2018годы, вступает в силу с момента подписания сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ**

**ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства на районном и локальном уровнях для эффективного решения социально-экономических проблем работников образования.

3) Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

4) Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективных договоров учреждений.

5) Осуществлять мониторинг, обобщение опыта заключения и действия коллективных договоров учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях образования.

б) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений и другим социально значимым вопросам.

7) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

8) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, коллективных договоров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения, коллективных договоров и их выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах работников учреждений.

2.2. Стороны согласились, что работодатели заключают коллективные договоры с первичными профсоюзными организациями как представителями работников организаций, обеспечивают исполнение действующего в РФ и РБ законодательства и два раза в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.3. Администрация, Отдел образования:

1) Направляют в райком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, издаваемых администрацией и районным отделом образованием, по вопросам социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, для учёта по ним мотивированного мнения райкома Профсоюза.

2) Включают представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3) Предоставляют райкому Профсоюза по его запросу информацию о численности, составе работников, системе 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 в сфере социально-трудовых прав работников.

4) Обеспечивают учет мнения профсоюзных органов при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения, а также при подготовке предложений по перечням муниципальных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

5) Включают райком Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников отрасли.

2.4. Райком Профсоюза:

1) Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строят свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

2) Представляют, выражают и защищают правовые, экономические и профессиональные интересы работников — членов Профсоюза образовательных учреждений в судебных, государственных и других органах.

З) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателями норм трудового права.

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

5) Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров учреждений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

7) Проводит экспертизу проектов коллективных договоров на соответствие их законодательству и осуществляет их регистрацию в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.5. 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) принимаются по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

2.6. Работодатели:

1) Два раза в год отчитываются перед работниками, их представителями о выполнении коллективных договоров, о результатах финансово- экономической деятельности организации.

2) Осуществляют качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии. Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

3) Обеспечивают выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом и уровня минимальной заработной платы по Республике Башкортостан.

4) Обеспечивают своевременную выплату заработной платы и постепенное погашение сложившейся просроченной задолженности по заработной плате в соответствии с графиками, согласованными с профсоюзными комитетами.

5) Устанавливают коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профкомом, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования.

6) Выделяют средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством, а также коллективными договорами и Соглашением.

7) Осуществляют управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией.

8) Предоставляют уполномоченным профкомов по охране труда свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей.

9) Предусматривают в коллективных договорах пункты по работе с молодежью с предоставлением ей возможности, получения специальности, повышения квалификации, профессионального роста.

2.7. Стороны обязывают работодателей и 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 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития учреждений образования района стороны договорились:

1) Считать основной задачей совместных действий реализацию закона Республики Башкортостан «Об образовании», Программы развития системы образования в Республике Башкортостан на 2013 - 2017 годы, приоритетных направлений развития отрасли; способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.

2) Осуществлять согласованные действия по реализации республиканских, муниципальных законодательных и иных нормативных актов, направленных на развитие образовательных учреждений и социальную защиту работников образования.

3) Вырабатывать согласованные предложения по усилению мер социальной поддержки работников для внесения их в установленном порядке в органы муниципальной власти и управления.

4) Способствовать сохранению статуса муниципальных образовательных организаций в организационно-правовой форме учреждения. При реорганизации или ликвидации образовательного учреждения участие Профсоюза в соответствующей комиссии гарантируется.

3.2. Стороны:

1) Добиваются:

- недопущения снижения действующих размеров и условий оплаты труда работников учреждений образования, уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций при принятии нормативных правовых актов;

- целевого использования средств, выделяемых из бюджетов республики и муниципального района Бижбулякский район РБ на образование, в том числе на выплату заработной платы, социальную поддержку работников образования.

2) Подтверждают:

- штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения

- численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работ учреждения, в пределах средств, выделенных по нормативам.

3. Отдел образования:

1) Добивается:

- своевременного и полного финансирования образовательных учреждений в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законом о бюджете Республики Башкортостан, муниципального района Бижбулякский район РБ, включая статьи расходов социальной направленности

- стабильной работы образовательных учреждений и недопущения их отключения от водо-, газо-, тепло-, электроснабжения из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

- освобождения образовательных учреждений от штрафных санкций по всем видам платежей в случае задержки перечисления им бюджетных средств (за весь период задержки).

2) Осуществляет систематический анализ финансово-экономического, материально-технического состояния, кадрового обеспечения учреждений образований, принимает меры по их укреплению и улучшению.

**IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством РФ, РБ, иными законами РФ, РБ, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами РФ, РБ, органов местного самоуправления, локальными нормативными актами.

З) Трудовой договор с работниками учреждения заключается 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, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

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

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений соответствуют требованиям действующего трудового законодательства.

4) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5) Испытание не устанавливается при приёме на работу выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования и педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, согласно ТК РФ.

б) Руководитель организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

7) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ, приложение:

81: п.п. 2, 3, 5, 6(а), 7,8, 10;

278 п.2;

336 п.п. 1,2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8) Решение о прекращении трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется учредителем только в случае, если установлен факт его виновных действий (бездействия).

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами.

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

4) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5) Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В этот период администрация привлекает работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6) Женщинам, работающим в режиме 40-часовой рабочей недели в учреждениях образования сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, 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 (40 часов).

5.2. Стороны подтверждают:

Предоставление работодателями ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объёме.

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

З) Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений и их структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодных дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней), предусматривается коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4) Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 дней календарных дней (постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870). До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ, перечней таких работ применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П — 22 «0б утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

5) Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных учреждений продолжительностью 14 календарных дней, специальных (коррекционных) учреждений для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики — 42 календарных дня (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. УЧ 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. ЗЧ 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. 370ГП-6).

6) Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся средств. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

7) Педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии со ст. 56 закона РБ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

8) Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи и другие уважительные причины) на условиях, определенных коллективными договорами.

**VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

6.1. 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 учреждений общего образования до среднего уровня по экономике республики, 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.

6.2. Стороны подтверждают:

1) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения райкома Профсоюза.

2) 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 Примерном положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ.

При разработке 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.

3) 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.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной в Республике Башкортостан и минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

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

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).

При этом учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10 1992 № 611.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти 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.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

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

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) 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.), педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения, но не ниже чем предусмотрено Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ.

10) Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

11) 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.

12) 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 соответствии с ТК РФ.

13) За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

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

15) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективными договорами.

16) При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

17) Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективном договоре.

19) 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.

20) Нормы труда (убираемой площади), за выполнение которых работникам (уборщикам помещений, дворникам и др.) выплачивается оклад, не могут быть пересмотрены без соблюдения норм трудового законодательства, предусмотренных ч.2 ст.160 ТК РФ.

Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельным трудовым договором.

6.3. Стороны:

1) Проводят мониторинг оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, в том числе автономных, совместно разрабатывают предложения по совершенствованию порядка и условий оплаты труда работников образования.

2) Добиваются формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% фонда оплаты труда.

3) Рекомендуют устанавливать 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, за счет собственных средств учреждений, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждений.

**VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ**

**КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7.1. Администрация, отдел образования:

1) Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах учреждений образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работников.

2) Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений педагогического профессионального образования, разрабатывают и принимают целевую программу «Педагогические кадры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан» на 2016-2018 годы.

3) При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений образования, в том числе в связи с оптимизационными процессами, принимают меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

4) Изыскивают средства на оплату расходов победителей районного конкурса и лиц, сопровождающих победителей районного конкурса, на конкурс «Учитель года Башкортостана», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы».

7.2. Стороны договорились:

1) Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и право на труд.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

3) Содействовать созданию информационного банка данных по вакансиям работников в отрасли.

4) Не допускать ликвидации сельских дошкольных и общеобразовательных учреждений без предварительного согласия схода жителей населенных пунктов, обслуживаемых данными учреждениями.

7.3. Отдел образования, райком Профсоюза являются учредителями и проводят районные конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Преподаватель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы», «Учитель года татарского языка и литературы», «Воспитатель года»; мероприятия, посвященные Международному дню учителя, и др.

7.4. Стороны подтверждают, что переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 5 лет за счет средств учреждения.

7.5. 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, на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, пользования медицинскими кабинетами и дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работающими;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца;

- недопущению сокращения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

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 Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

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

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

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

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

- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза.

В коллективном договоре учреждения образования могут предусматриваться иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

#### АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы», в соответствии с которым:

8.2. Освобождаются от оценки уровня профессиональной компетентности по совокупности педагогических достижений педагогические работники:

1) Награжденные:

- государственными наградами - орденами и медалями почётными званиями со значением «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;

- ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

- грамотой Президента РБ.

- наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

2) Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

- победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

8.3. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода указанные отпуска.

8.4. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

8.5 Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых учреждений, направленных 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, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (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 учреждениях (классах) для детей с отклонениями в развитии;  воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования. |
| Учитель, преподаватель | Методист (включая старшего) |

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

8.6. Установление оплаты труда педагогическому работнику может осуществляться с учетом результатов аттестации в случае истечения срока действия его квалификационной категории во время:

- длительной нетрудоспособности,

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,

- отпуска сроком до 1 года,

- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию,

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения за счет средств учреждения, направленных на оплату труда. Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.

8.7. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3) 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, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) 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.

5) Представление в аттестационной комиссии интересов педагогических работников (членов Профсоюза) при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности осуществляется представителем рескома Профсоюза при делегировании ему этих полномочий решением выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений, в которых работают аттестуемые педагогические работники.

6) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

**IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Администрация, отдел образования:

1) Обеспечивают разработку и принятие:

- положения об организации работы по охране труда в системе образования муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан;

- ежегодно до принятия бюджета заключают соглашения по финансированию мероприятий по охране труда с территориальной организации профсоюза.

2) Создают районную комиссию охраны труда в соответствии с требованиями трудового законодательства и установленными нормативами и осуществляет организационно-методическое руководство специалистами охраны труда учреждений образования.

3) Выделяют средства на:

- проведение специальной оценки условий труда

- обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комитетов (комиссий)

- приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, моющих средств

- обеспечение безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйства, столовых, оборудования, зданий

- оплату обучения на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных, газового оборудования

- проведение медицинских осмотров и гигиенической подготовки работников

- обеспечение пожарной безопасности.

4) Рекомендуют работодателям ввести в штаты образовательных учреждений специалистов по охране труда при численности работающих свыше 50 человек

9.2. Отдел образования:

1) Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися за истекший год.

2) Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивают за счет средств учредителя прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу 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

- предусматривают в смете расходов и добиваются своевременного выделения средств на капитальный ремонт помещений

- обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют – доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда

- организуют один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда. Информацию о результатах специальной оценки условий труда доводят до каждого работника под роспись

- осуществляют укомплектование учебных кабинетов физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала

- осуществляют за счет соответствующих бюджетов обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве

- осуществляют своевременный возврат средств из Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве на предупреждение мер по охране труда

- обеспечивают в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда специалистов образовательных учреждений, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности

- формируют в учреждениях совместные с профсоюзным органом комитеты по охране труда на паритетных началах

- обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев

- обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РБ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний

- привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов учреждений.

9.3. Райком Профсоюза:

1) Координирует деятельность, организует обучение внештатных технических инспекторов труда, обеспечивает первичные организации Профсоюза нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

2) Участвует в расследовании смертельных, групповых и тяжелых несчастных случаев с работниками учреждений образования.

3) Своевременно оформляет представления в Реском Профсоюза для выделения семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь в размере 10 минимальных размер оплаты труда, установленных Федеральным законом Российской Федерации.

4) Осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, а также членов их семей, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

5) Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

6) Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7) Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

8) Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9) Защищает работников от необоснованных действий администраций учреждений в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

10) Организует участие в республиканских смотрах-конкурсах на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

11) Проводит 1-2 этап Республиканского конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

9.4. Стороны:

1) Добиваются:

- выделения средств из бюджета республики для обеспечения пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями законодательства РФ

- выделения средств в необходимых объёмах на проведение капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии

- своевременного проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2) Согласовывают вопрос о поощрении уполномоченных профкомов по охране труда и внештатных технических инспекторов труда за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждений образования.

З) Содействуют реализации права технических инспекторов труда (внештатных технических инспекторов труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов учреждений давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и др.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после уведомления работодателя.

4) Рекомендуют учреждениям образования при наличии финансовых возможностей выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях: гибели работника, получения работником инвалидности; утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

**X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И**

**КОМПЕНСАЦИИ**

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательных учреждений.

10.2. Стороны подтверждают:

1) Специалисты муниципальных образовательных учреждений сельской местности пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством.

2) В соответствии с законодательством работникам учреждений образования в период повышения квалификации и переподготовки оплачиваются по основному месту работы командировочные расходы при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) (ст.187 ТК РФ).

Не допускается направление педагогических и других работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

3) Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

10.3. Администрация района, 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.

10.4. Стороны рекомендуют работодателям:

1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

2) В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих учителей.

3) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

4) Организовывать льготное питание для работников интернатных и дошкольных учреждений.

5) Оказывать материальную помощь работникам учреждений, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.).

6) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

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

8) Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предоставленные законом.

Все вышеназванные и иные меры и нормы включаются в коллективные договоры.

10.5. Райком Профсоюза:

1) Ходатайствует перед рескомом Профсоюза об оказании возможной финансовой помощи больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение среди работников образовательных учреждений районной спартакиады «Здоровье», туристских слётов, соревнований, физкультурно-массовую работу.

3) Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодно участвует в республиканском конкурсе «Профлидер».

**ХI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

11.1. Стороны принимают меры по созданию в районе клуба, комиссий по работе с молодежью; способствуют созданию в учреждениях образования молодежных организаций.

11.2. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю молодежной организации (молодежного совета, молодежной комиссии) профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

2) Практиковать институт наставничества. Наставникам устанавливаются стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

3) Предусматривать в коллективных договорах, локальных актах учреждения единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования выпускникам учреждений профессионального образования, поступающим на работу впервые.

4) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных учреждений и профсоюзных организаций.

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

11.3. Стороны:

1) Организует работу районного клуба молодых педагогов.

2) Организуют проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший молодой педагог».

11.4. 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 нормативными 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.

#### ХII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны договорились, что работодатели и их представители:

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 производятся в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

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

4) Предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, 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.

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

6) Не препятствуют:

- внештатным правовым и техническим инспекторам труда рескома Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждениях образования в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- представителям выборных профсоюзных органов посещать учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7) Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, работы предприятий общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они 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 образовательных учреждений - без предварительного согласия 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.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3) Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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.

4) Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний и семинаров, созываемых Профсоюзом.

11.3. Стороны договорились сохранять за выборными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в учреждениях, что закрепляется в коллективных договорах и районном соглашении.

11.4. Стороны:

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

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзные органы вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективными договорами и районным соглашением.

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

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников.

Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям учреждений и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

**ХIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

13.1 Работникам образовательных учреждений, проработавшим учебный год без ухода на больничный, предоставляются 3 дополнительных оплачиваемых дня к очередному отпуску.

13.2 Председателям первичных профсоюзных организаций предоставляются 3 дополнительных оплачиваемых дня к очередному отпуску.

13.3 Учителям, подготовившим призеров районных олимпиад и спортивных соревнований, предоставляется один день отгула без ущерба для учебно-воспитательного процесса.

13.4 Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется свободное время (1 день в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах членов первичной профорганизации.

13.5 Обслуживающему персоналу предоставляется до 5 дней дополнительного отпуска.

13.6 Работникам образовательных учреждений, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, предоставляются дополнительные дни к отпуску ( от 2-х до 5-ти) .

**ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

13.1 Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, соответствующим органом по труду, районной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

