### 

### **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 и повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Мелеузовский городской и районный комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – комитет городской и районной организации Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников образовательных учреждений системы образования муниципального района Мелеузовский район (далее – работники);

- МКУ Управления образования муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан (далее – Управления образования);

- Администрация муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан, являющаяся полномочным представителем работодателей (далее – Администрация).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников учреждений системы образования муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан, первичные профсоюзные организации которых находятся на профобслуживании в Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза.

Соглашение рекомендовано к применению на территории муниципального района при заключении коллективных договоров на уровне образовательных организаций и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны согласились с тем, что комитет городской и районной организации Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений системы образования муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан при разработке и заключении 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 и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, 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, 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, коллективных договоров права и обязательства сторон по Соглашению, коллективным договорам переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения новых соглашений, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.7. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений образования. Ежегодно, не позднее 15 января, Управления образования и комитет городской и районной организации Профсоюза направляют в Минобразования РБ и реском Профсоюза анализ выполнения соглашений, коллективных договоров по методике рескома Профсоюза и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании администрации Управления образования и президиума комитета городской и районной организации Профсоюза.

1.8. Комитет городской и районной организации Профсоюза в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводит правовую экспертизу проектов коллективных договоров и осуществляет их регистрацию.

1.9. Стороны совместно направляют Соглашение руководителям образовательных учреждений, размещают Соглашение на своих сайтах, комитет

городской и районной организации Профсоюза направляет Соглашение в первичные профсоюзные организации учреждений образования для выполнения.

1.10. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в районной газете «Путь Октября», «Кунгэк», радио - телестудии «Сатурн», в Интернете на сайтах сторон по адресу [www.melprof@rambler.ru](http://www.melprof@rambler.ru), meleuz-profobr.my1.ru

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. 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 постоянно действующих комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования, иных нормативных правовых актов по вопросам социально – трудовых отношений.

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

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, содействовать участию сторон 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 (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2. 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.

2.3. Стороны считают необходимым:

1) Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе 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.

4) Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления льгот и гарантий, аттестация педагогических работников и др.

5) При разработке целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.5. Администрация, Управление образования:

1) Направляют в комитет городской и районной организации Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты нормативных правовых актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2) Включают представителей комитета городской и районной организации 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 комитет городской и районной организации Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

4) Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

2.6. Комитет городской и районной организации Профсоюза:

1) Способствует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями.

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

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

4) Обращается в муниципальные органы власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в том числе по:

- вопросам формирования муниципального бюджета;

- предоставлении 7 дней к основному отпуску руководителям городских методических объединений.

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

6) 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.

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

8) Организует правовой всеобуч, продолжает работу заочной школы правовых знаний, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, в том числе публикует материалы в СМИ, на сайте комитета городской и районной организации Профсоюза.

9) Осуществляет обучение руководителей учреждений образования и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива.

10) Стороны совместно разрабатывают Положение о конкурсе «Лучший коллективный договор», ежегодно проводят конкурс, награждают победителей дипломами и участвует в республиканском конкурсе.

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, а также по другим случаем, принимаются по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

2.8. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждений и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в КТС, процедуре медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

2.9. 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 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, работодатель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

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

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

4) 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 образования в течение трех лет, предшествующих аттестации.

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

7) 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.

8) 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).

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 за 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 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации в сфере труда.

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

Изменение подведомственности организации или ее реорганизации (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.

13) Не допускать 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 Стороны рекомендуют:

1) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

**-** увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2или 3 ч.1ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренном п. 2,8,9,10, или 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификацию 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 случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 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) Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Друга часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных и тарифно-квалификационными характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации в том числе личными планами педагогического работника.

2) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

4) Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5) Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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;

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю, для медицинских работников (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 при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

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) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

15) В целях реализации ст. 101 и 119 ТКРФ 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 образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместителя руководителя.

- главный бухгалтер, заместитель главбуха, бухгалтер

- водитель

- методист, секретарь, делопроизводитель

- концертмейстер, аккомпаниатор,

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.

16) В целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенность рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, накануне праздничных дней работодателям рекомендуется в эти дни ограничить привлечение педагогических работников к другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

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

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

4.2. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени,- один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Министерства труда Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республики Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.3 Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.4 Нагрузка педагога-психолога в образовательных организациях составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительную работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультативную работу с педагогическими работниками и родителями по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительность рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность, самообразование, супервизорство, участие в методической и отчетной документации и др.

Выполнение указанной работы педагогам-психологам может осуществляется как непосредственно в образовательной организации, так и за пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

4.5. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условия о предоставлении работнику

- имеющему двух и более в возрасте до 14 лет;

- работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;

- работникам, осуществляющим уход за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста,

ежегодные дополнительные отпуска без сохранения зарплаты в удобное для них время продолжительность до 14 календарных дней.

#### V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда Министерство образования Республики Башкортостан и республиканском комитетом Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в государственных и муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций условия, порядок и размеры оплаты труда педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с определенными Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан.

При принятии организациями положений об оплате труда и внесении в них изменений условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (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 утверждении в организациях 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 минимального размера оплаты труда или установленного в республике размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда или 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 учитывается.

4) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий трудав 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 таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10 1992 №611, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 24 % тарифной ставки (оклада).

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 выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его 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 отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

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. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

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 организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан. 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 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, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

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

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 нормой 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 отмене учебных занятий (образовательного процесса).

11) При осуществлении единовременных выплат на основании решений органов государственной власти и органов 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 организаций (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

12) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

13) Превышение нормативной наполняемости классов, групп компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат организация определяет самостоятельно в коллективном договоре, локальных актах в пределах средств, направляемых на оплату труда.

14) 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.

15) Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв.м. за ставку зарплаты, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

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 республиканского бюджета расходов на оплату труда в государственных образовательных организациях, в муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях в соответствии с утвержденными размерами субвенций и субсидий;

- повышение ответственности руководителей органов местного самоуправления, органов управления образованием за обеспечение полного и своевременного финансирования образовательных организаций, распределение средств бюджета по организациям в полном объеме понормативам, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам;

- создание и содействие созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций;

- индексация нормативов финансирования общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций в связи с изменением условий оплаты, норм труда.

5.4. Стороны:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

2) Рекомендуют устанавливать соотношение заработной платы руководителя образовательной организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации в кратности не ниже 1.

3) Рекомендуют устанавливать в муниципальных нормативных правовых актах, коллективных договорах (за счет средств муниципальных бюджетов, собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):

- стимулирующие выплаты руководителям организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации;

- 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;

- компенсационные выплаты в размере 25% руководителям и методистам районных методических (учебно-методических) кабинетов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

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

#### 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ,

#### 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, предусмотренном 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) Управление образования, комитет городской и районной организации Профсоюза являются учредителями муниципальных конкурсов педагогического мастерства «Учитель года», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы», «Учитель года татарского языка и литературы», «Воспитатель года», «Педагог дополнительного образования года», «Руководитель дошкольного образовательного учреждения года», проводят мероприятия, посвященные Международному дню учителя, конкурс Профсоюза, спартакиаду «Здоровье» приобретения новогодних подарков детям работников образования и др.

6.3. Стороны рекомендуют:

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

2) Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

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 данной организации;

- 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;

- председатели первичных организаций Профсоюза.

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

**7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Отраслевым соглашением между Башкирским республиканском комитетом Профсоюза и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы.

7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных организаций, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.

7.3. 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.

7.4. 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.
* до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

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.

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, старший педагог, старший методист, старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоено квалификационная категория

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) 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.

2) 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.

7.6. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам городской комиссии Управления образования по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

#### 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

1) Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), 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) Содействуют:

- в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ;

- распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция).

- созданию в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

**-** ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджета, соглашений администрацией муниципального района с Комитетом городской и районной организации Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях муниципальном межведомственном комиссии по охране труда.

8.2. Администрация, Управление образования:

1) Определяет основные направления охраны труда и закладывает средства на их реализацию в бюджет.

2) Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Комитета городской и районной организации Профсоюза, государственных образовательных организаций.

3) Разрабатывает в установленном порядке проекты нормативных правовых актов по охране труда.

4) Организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда возлагает на специалиста Управления образования, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

Добивается обеспечения безопасных условий труда в подведомственных образовательных организациях подготовленными специалистами по охране труда или привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

5) Проводит в целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности муниципальный смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди образовательных организаций.

6) Добивается создания кабинетов охраны труда в государственных и муниципальных организациях с оборудованием их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов.

7) Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений государственных и муниципальных образовательных организаций, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации.

8) Принимает меры по обучению руководителей и специалистов образовательных организаций вопросам охраны труда, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, условиям проведения специальной оценки условий труда.

9) Рекомендует руководителям организаций:

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

- осуществлять возврат средств из Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве.

10) Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими.

11) Организуют разработку Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, с учетом рекомендаций Министерства образования РФ № 12-1077 от 25 августа 2015 г.

8.3. Комитет городской и районной организации Профсоюза:

1) Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов управления образованием, специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2) Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке региональные, ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

3) Оказывает помощь Управлению образования в организации обучения руководителей и специалистов требованиям охраны труда на базе Института развития образования РБ и других организаций.

4) Организует:

- обучение внештатных технических инспекторов труда на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров не реже 1 раза в 3 года;

- обучение уполномоченных профкома образовательных организаций по охране труда.

5) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

6) Обращается 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, при сокрытии несчастных случаев на производстве.

7) Выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере двух МЗП для организаций.

8) Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

9) Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве.

10) Информирует Управления образования о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

11) Проводит муниципальный смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор».

12) Регулярно рассматривает на заседаниях Президиума вопросы организации медицинских осмотров, обеспечения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, компенсационных выплат работникам, работающим во вредных условиях труда, соблюдения законодательства об охране труда в образовательных организациях.

8.4. 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) Назначают лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях.

3) Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий трудаи приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах мероприятия:

- по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

- по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

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;

- частично компенсировать работникам оплату посещения платных спортивных секций, бассейнов в ФОК и Дворцах спорта (ДЮСШ).

#### 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают:

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

2) При выходе на пенсию работникам выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности).

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

9.2. Стороны добиваются:

1) Принятия республиканской программы улучшения жилищных условий молодых учителей.

2) За счет средств муниципальных бюджетов обеспечения санаторно-курортным лечением работников муниципальных образовательных организаций.

9.3. Администрация, Управления образования:

1) учитывать мнение профсоюзных органов при представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций.

2)информирует комитет городской и районной организации Профсоюза о размерах выделяемых подведомственным профессиональным образовательным организациям средств на вышеуказанные мероприятия с целью дополнительного общественного контроля за их целевым использованием.

9.5. Комитет городской и районной организации Профсоюза:

1) Осуществляет работу Кредитного союза, предоставление краткосрочных и долгосрочных ссуд с целью создания системы социально - экономической поддержки работников образования – членов Профсоюза.

2) Организует отдых и лечение работников и членов их семей, выделяет средства на частичное погашение стоимости путевок «Мать и дитя», «Семейный отдых», приобретаемых работниками образования (членами Профсоюза).

3) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников отрасли спартакиады «Здоровье», туристических слётов, соревнований, физкультурно-массовую работу.

4) Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний.

5) Проводит организационную, информационно-методическую работу по обучению кадров для работы в оздоровительных лагерях, находящихся на балансе Управления образования.

6) Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодно проводит городские и районные слеты-конкурсы «Профлидер», обучение технических и правовых инспекторов труда и др.

9.6. Стороны рекомендуют, работодателям за счет собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности:

1) Устанавливать премии для руководителей, творчески работающих учителей, иных работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

2) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя.

3) Устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты из фонда иных стимулирующих выплат, размер которых определяется коллективными договорами, локальными актами организаций.

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы.

4) Устанавливать плату за проживание работников образования в ведомственных общежитиях в размерах, определенных для рабочих и служащих соответствующих организаций и предприятий.

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

6) Обеспечивать проездными билетами работников организаций, чья работа носит разъездной характер (социальные педагоги, работники школ-интернатов и др.).

7) Выделять средства для компенсации проезда на транспорте педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности и рабочих посёлках, проживающим за пределами данных населенных пунктов.

8) Устанавливать льготу на питание работников в интернатных и дошкольных образовательных организациях.

9) Оказывать материальную помощь работникам, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам.

10) Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

11) Организовывать на базе лечебно-профилактических организаций лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

12) Проводить помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

13) Освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, больные туберкулезом и другими тяжелыми заболеваниями, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям льготы по оплате содержания детей в дошкольных образовательных организациях.

14) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей, студентов, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристских путёвок.

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

16) Устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.

Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективными договорами.

**10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

10.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

2) Содействуют созданию в муниципальном районе клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

10.2. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю клуба (совета, комиссии по работе с молодежью и др.) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи.

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

3) Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования молодых работников.

4) Вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

5) Компенсировать молодым педагогическим работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

10.3. Комитет городской и районной организации Профсоюза:

1) Организует работу клуба «Лидер» молодых педагогов.

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

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

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 другую образовательную организацию 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 нормативными актами образовательной организации.

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

Молодым специалистом также признается работник, находившийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания образовательной организации высшего образования и(или) профессиональной образовательной организации.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организаций.

10.5. 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 государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе. Конкретный размер выплаты определяется организацией в пределах фонда оплаты труда.

#### 11. 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 образовательных организациях.

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организаций.

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

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 и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

5) Предоставляют комитету городской и районной организации Профсоюза, независимо от численности работников, бесплатно помещение по адресу: РБ, г. Мелеуз, ул. Шлычкова д. 33 отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку помещения, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, факс, Интернет и другие дополнительные услуги, размещают информацию Профсоюза работников образования для образовательных учреждений. В случае изменения юридического адреса МКУ Управления образования, комитету городской и районной организации Профсоюза предоставляется бесплатно помещение площадью не менее 20 кв.м, что соответствует занимаемой площади по адресу: РБ, г. Мелеуз, ул. Шлычкова д.33

6) Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.

7) Содействуют осуществлению внештатным правовыми и техническими инспекторами труда комитета городской и районной организации Профсоюза, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

8) Не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

9) 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.

10) 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.

11.2. Стороны:

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

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения 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, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – 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 образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат и пять дней оплачиваемый отпуск, за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, 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; рекомендуют органам управления образованием, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

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, имеет право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

6) Представляет председателям первичной профсоюзной организации методический день (ежемесячно второй четверг месяца) для проведения совещания, мероприятия согласно плану территориального комитета.

**12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их полномочными представителями, муниципальной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования.

12.2. Выполнение обязательств, включенных в Соглашение в виде рекомендаций работодателям, контролируется наряду с прямыми обязательствами сторон.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Управления образования и Президиума городской и районной организации Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций, и первичных организаций Профсоюза.

Глава Администрации муниципального района

Мелеузовский район РБ Р.Н. Шамсутдинов

Начальник МКУ Управление образования

муниципального района Мелеузовский район РБ А.А. Колпаков

Председатель

Мелеузовской городской и районной

организации Профсоюза работников

народного образования и науки РФ Р.К. Бердегулов