

Заместитель главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Заместитель главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Начальник Управления образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Председатель Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

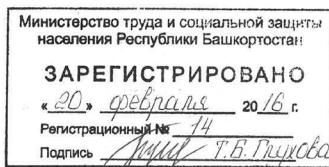
Администрацией городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

Управлением образования Администрации городского округа
город Уфа Республики Башкортостан

и

Башкирской республиканской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

на 2016 - 2018 годы



Зарегистрировано:
Башкирским рескомом Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
Регистрационный №

Зам.председателя
Э.Ф. Шарафова
«2» февраля 2016 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», 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 муниципальных образовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – образовательные организации), защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли образования, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Администрация);
- Управление образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Управление образования), являющееся представителем работодателей;

Башкирский республиканский комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – реском Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников образовательных организаций системы образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – работники).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образовательных организаций, первичные профсоюзные

организации которых входят в районные г. Уфы организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Соглашение применяется на всей территории городского округа город Уфа Республики Башкортостан при заключении коллективных договоров образовательных организаций, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны согласились с тем, что реском Профсоюза, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций при разработке и заключении соглашений 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. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права Администрации, Управления образования, образовательных организаций в расширении льгот и гарантит при наличии ресурсного обеспечения.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1) Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантит работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским соглашением и настоящим Соглашением. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским соглашением и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

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

3) Регистрация коллективных договоров в территориальных отделах Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем

профсоюзном органе.

1.7. 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 образовательных организаций.

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.

1.8. В случае принятия органами государственной власти, органами местного самоуправления нормативных правовых актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются данные нормы.

1.9. Стороны осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами образовательных организаций. Районные управление (отделы) образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан ежегодно, не позднее 15 января, направляют в Управление образования анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками. Выборные органы районных организаций Профсоюза направляют данную информацию в реском Профсоюза.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании Совета Управления образования и президиума рескома Профсоюза.

Информация о реализации Соглашения доводится до образовательных организаций.

1.10. Выборные органы районных профсоюзных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводят правовую экспертизу проектов коллективных договоров

образовательных организаций, осуществляют их регистрацию.

1.11. Стороны направляют Соглашение в управления (отделы) образования, образовательные организации, выборные органы районных и первичных профсоюзных организаций, размещают Соглашение на своих сайтах.

1.12. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Управление образования – <http://www.ufa-edu.ru>, рескома Профсоюза – <http://www.eduprofrb.ru>

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

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) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования муниципальных и локальных нормативных актов и другим социально значимым вопросам.

3) Осуществлять мониторинг социального положения работников, соблюдения их трудовых прав и гарантий в городском округе город Уфа РБ.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, содействовать участию сторон в работе руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли: о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению

нию мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

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

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 рекомендуют:

1) Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе коллегиальных органов образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2) Не допускать снижения уровня действующих 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 организаций в связи с изменением их типов с обязательным участием работников, включая закрепление в уставах порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) образовательной организации членом наблюдательного совета.

4) Проводить совместные семинары и совещания руководителей управлений (отделов) образования, образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере об-

разования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

5) При разработке целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критерии перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры и др.).

2.4. Управление образования:

1) Направляет в реском Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты нормативных правовых актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2) Включает по необходимости представителей рескома Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

3) Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций, недопущению препятствования их деятельности в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

2.5. Реском Профсоюза:

1) Содействует 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 государственных, муниципальных, судебных и других органах и организациях.

3) Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателями норм права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.

4) Проводит экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

6) Оказывает членам Профсоюза, выборным профсоюзным органам, руководителям образовательных организаций содействие по вопросам 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 образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

8) Организует правовое обучение, ежемесячные семинары руководителей образовательных организаций в формате «День директора», веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, в том числе в серии «Скорая правовая помощь», публикует материалы в СМИ, на сайте рескома Профсоюза – <http://www.eduprofrb.ru>, в официальной группе социальной сети – <http://vk.com/eduprofrb>.

2.6. 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 работников, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.7. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций 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)».

2.8. Стороны предлагают включать в коллективные договоры пункты 2.14, 3.13, 3.15, 5.13, 5.18, 5.20-5.25, 6.17, 8.8 Республикан-

ского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014 – 2016 годы и обеспечить их выполнение.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

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

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, 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 квалификационную категорию.

4) Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, признанного несоответствующим занимаемой должности, если он не проходил дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя 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 при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

7) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образо-

вания»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

8) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

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

11) При увольнении руководителя образовательной организации по п.2 ч.1 ст.278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации.

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

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (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 (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

5) Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации 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 той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

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;

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

10) Расписание учебных занятий составляется с исключением нерациональных затрат времени учителей (преподавателей) с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»).

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

12) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый

работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно 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 Министерством образования и науки Российской Федерации.

15) В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, в случае установления данных условий трудовым договором:

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

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образователь-

ной 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 т.ч. для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

18) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке предоставляется дополнительный отпуск. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность отпуска, а также другие случаи и условия его 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).

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

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике 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, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медицинско-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

– остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности 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 (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в образовательных 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 Положение об оплате труда работников образовательных организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников 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 РБ.

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 труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на 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 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 07.10.1992г. № 611, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо вредными условиями труда – 24 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат 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 работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель также сохраняет гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

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 педагогиче-

ской 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 РБ. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

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

8) 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.

9) 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).

10) При осуществлении единовременных выплат на основании решений органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты могут производиться 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).

11) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на пре-

мирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

12) 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.

13) 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.

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

Применение систем нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливается локальными актами образовательной организации.

15) Соотношение заработной платы руководителя образовательной организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации устанавливается в кратности не ниже 1.

16) Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций устанавливаются с учетом мнения соответствующего райкома Профсоюза.

5.3. Стороны договорились в пределах своих полномочий осуществлять согласованные действия, направленные на развитие системы образования города и социальную поддержку работников, в том числе:

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

общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций;

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

– создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей образовательных организаций.

5.4. Стороны:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

2) Рекомендуют устанавливать в коллективных договорах (за счет собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):

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

– стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного 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 трудуустройству 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 заработка по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы 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) Администрация, Управление образования, реском Профсоюза совместно проводят городские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года столицы Башкортостана», «Учитель года башкирского языка и литературы столицы Башкортостана», «Воспитатель года», «Педагог дополнительного образования «Сердце отдаю детям», «Руководитель дошкольного образовательного учреждения года», мероприятия, посвященные Международному дню учителя, 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 Трудовым кодексом 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 и не освобожденные от основной работы председатели территориальных профсоюзных организаций.

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 Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Республиканским соглашением.

7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственной практики, старших мастеров

производственного обучения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных организаций, если она предусмотрена локальными 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 или фактического выхода на пенсию;
- 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, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе 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 сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

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, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимае-

мой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5) Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6) Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.6. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан 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;

– 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 бюджета, соглашений администраций районов городского округа город Уфа с районными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

– рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях муниципальной межведомственной комиссии по охране труда городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

8.2. Администрация, Управление образования в пределах своих полномочий:

1) Определяют основные направления охраны труда и выделяют средства на:

– проведение специальной оценки условий труда;

– обучение и проверку знаний руководителей, членов совместных комитетов (комиссий), инженеров и уполномоченных профкомов по охране труда;

– 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.

2) Производят 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 доводят до сведения рескома Профсоюза, выборных районных профсоюзных органов, образовательных организаций.

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

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

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

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

6) Содействуют созданию кабинетов охраны труда в образовательных организациях с оборудованием их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов.

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

8) Принимают 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) Рекомендуют работодателям:

- включать в расходы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по охране труда;
- организовывать и проводить физкультурно-спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
 - организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физкультуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

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

8.3. Реском Профсоюза:

1) Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда, 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 нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

3) Оказывает 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.

5) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране 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 10 МЗП для бюджетных 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 Управление образования о нарушениях законных прав и интересов работников в области охраны труда.

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

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 труда и приобретения работникам,

занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают:

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

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.

4) Семьи работников образования, в которых имеются дети с отклонениями в развитии, а также больные туберкулезом, освобождаются от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях; многодетным и малообеспеченным семьям предоставляются льготы по оплате за содержание детей в дошкольных образовательных организациях.

5) При представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций учитываются предложения выборных районных профсоюзных органов (райкомов Профсоюза).

9.2. Администрация, Управление образования:

1) Добиваются установления оплаты за проживание работников образовательных организаций в ведомственных общежитиях в размерах, определенных для работников соответствующих организаций.

2) Организуют отдых в загородных оздоровительных лагерях для детей работников организаций образования.

3) Предоставляют льготы в размере 50% от установленной роди-

тельской платы в дошкольных образовательных организациях родителям, работающим в этих организациях.

9.3. Администрация:

1) Выделяет педагогическим работникам образовательных организаций санаторно-курортные путевки из расчета 1 путевка на 100 работающих.

2) Учреждает стипендии, гранты, премии Администрации для творчески работающих учителей, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

9.4. Реском 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 содержание профсоюзного спортивного клуба «Буревестник», проведение среди работников отрасли республиканских спартакиад «Здоровье», туристических слётов, соревнований, физкультурно-massовую 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 в ведении органов управления образованием.

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

9.5. Подписан с учетом протокола разногласий.

10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны:

1) Обеспечивают предоставление молодым работникам пред-

усмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

2) Содействуют созданию и деятельности в районах г. Уфы 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 свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом 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) Предоставлять краткосрочный отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

10.3. Реском Профсоюза учреждает стипендии республиканской профсоюзной организации - председателю территориального клуба (совета, комиссии) молодых педагогов за лучшую организацию работы.

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

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 образовательных организациях, 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, не препятствуя и содействуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (стипендии студентов) и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. 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) Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.

6) Содействуют осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

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

8) Предоставляют профсоюзовым органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиально-го обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

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 в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

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

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

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

ководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2) Признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

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

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

4) 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 за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

5) Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют управлению (отделам) образования, администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их полномочными представителями.