

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в 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 2017 – 2019 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы (далее – Республиканское отраслевое соглашение).

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

1.3.Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- Администрация муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан (далее-Администрация);

-муниципальное казенное учреждение Управление образования муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан (далее – Управление образования), являющееся полномочным представителем работодателей;

- районный комитет Дюртюлинской городской и районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – райком Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников образовательных организаций муниципального района (далее – работники).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций образования Дюртюлинского района, первичные профсоюзные организации которых находятся на профобслуживании райкома Профсоюза.

1.4.Стороны согласились с тем, что райком Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций образования Дюртюлинского района при разработке и заключении 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 образовательных организаций в расширении льгот и гарантий.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

2) В коллективных договорах организаций 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, настоящим Соглашением.

3) Регистрация коллективных договоров в территориальном подразделении Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ по г. Дюртюли и Дюртюлинскому району осуществляется после правовой экспертизы проекта в райкоме профсоюза.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий Соглашения, изменить или дополнить их.

Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, подписанным сторонами, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников организаций образования.

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, местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами организаций образования.

Ежегодно, не позднее 15 января анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социальных и трудовых отношений с работниками направляются сторонами в Министерство образования РБ и реском Профсоюза.

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

1.10. Райком Профсоюза в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социальных и трудовых отношений образования проводит правовую экспертизу проектов коллективных договоров организаций образования, осуществляет их регистрацию.

1.11. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения, коллективного договора, необоснованный отказ от заключения соглашения, коллективного договора, а также непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору, влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ**

**ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций образования и необходимость улучшения положения работников образования, стороны договорились способствовать повышению качества образования в районе, результативности деятельности организаций образования, повышению качества жизни работников, росту конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда в условиях реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Указов Президента РФ в сфере социальной политики, Государственной программы развития образования Республики Башкортостан.

2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения и содействовать участию сторон коллективных договоров в работе руководящих органов своих организаций.

4) Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли: о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы в организациях образования, мероприятиях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительному профессиональному образованию работников и др.

2.3. Стороны согласились с тем, что работодатели, заключившие коллективные договоры, обеспечивают их исполнение и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.4. Стороны считают необходимым:

1) Участие представителей выборных профсоюзных органов в работе коллегиальных органов управления организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, так и относящихся к деятельности организации 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) При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности организаций образования, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

2.5. Управление образования:

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

2) Включает представителей райкома Профсоюза в состав комиссий, 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) Включает райком Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

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

2.6. Райком Профсоюза:

1) Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, установлению партнерских взаимоотношений выборных профсоюзных органов с работодателями.

2**)** Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в органах муниципальной власти и управления, в суде, перед работодателями.

3) Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением Администрацией, Управлением образования, работодателями, их представителями норм действующего трудового законодательства, Соглашения, коллективных договоров.

4) Проводит экспертизу проектов 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 органам первичных профсоюзных организаций, Управлению образования, руководителям организаций консультационную и практическую 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) Использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций образования, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

8) Привлекает работодателей и членов профсоюза для участия вправовых веб-семинарах, проводимых рескомом Профсоюза.

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

10)Ежегодно проводит конкурс «Лучший коллективный договор» и направляет коллективный договор, признанный лучшим, в реском Профсоюза для участия в Республиканском конкурсе.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

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

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1.Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в организациях образования, 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 подпись с уставом организации образования, Соглашением, отраслевым территориальным 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.70ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4) Руководитель организации образования 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 на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование 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 размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей организации образования 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 образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

8) Работа, не обусловленная трудовым договором может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

9) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в 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;
* изменение семейного положения работника.

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

11) При увольнении руководителя организации образования по п.2 ч.1 ст.278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

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

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

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

 14) В день увольнения работнику организации образования работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

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

3.3. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

 3.4. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным 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.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

4.2.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, планами работы педагогического работника.

4.3. 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.

4.4. 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), обучающихся.

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

4.6. 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.

4.7.Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей и их заместителей), 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 при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки.

4.8. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем организации образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

4.9. 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.

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

4.11. Стороны подтверждают:

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю**.**

2) При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

3) Вопрос присутствия (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.

4) 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*»****.***

5) Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Другие вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 и настоящим Соглашением, определяются коллективным договором образовательной организации.

7) В соответствии со ст.101 и 119 ТК РФ устанавливаются компенсации работникам организаций образования за выполнение дополнительной нагрузки, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

* + руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя,начальник Управления образования,его заместитель
	+ главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
	+ водитель;
	+ методист, секретарь, делопроизводитель;
	+ шеф-повар;
	+ специалист;

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

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

8) В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

9) Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.12. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.13. 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 организации образования -год. Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

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.

4.14. 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.

4.15. Предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

1) -при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;

-для проводов детей в армию – 1 календарный день;

-для сопровождения ученика в школу в 1 класс - 1 календарный день;

-на похороны членов семьи -3 календарных дня;

-на похороны близких родственников - 1 календарный день;

-собственная свадьба - 3 календарных дня;

- свадьба детей -2 календарных дня ;

- на осенние и весенние работы - по 1 календарному дню;

-председателю профкома - 3 календарных дня;

-проработавшим без больничного в течение 1 года - 5 календарных дней;

 2) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях до 14 календарных дней:

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы

- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста

3) членам профкома -3 календарных дня.

#### 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в муниципальных организациях образования система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, органа 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 социальных и трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее муниципальное Положение об оплате труда работников муниципальных организаций образования условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с порядком и размерами, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования РБ, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. N374.

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

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников организаций образования (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2) Разработка и утверждение в организациях образования показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

* 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, (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 (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (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 минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) .

4) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда (если ранее не была проведена аттестация рабочих мест)работникам, занятым на работах с вредными и (или) 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) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

 Конкретный размер выплаты работнику, а также продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется работодателем в зависимости от продолжительности занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

 Результаты специальной оценки условий труда не относятся к технологическим или организационным причинам изменения условий трудового договора и не могут повлечь отмены ранее установленных работнику гарантий за работу во вредных условиях труда (доплата, дополнительный отпуск), если условия труда на рабочем месте работника не улучшались. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников*.*

 Установленные работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и льготы не могут быть отменены без проведения работодателем мероприятий, направленных на улучшение условий труда работника.

 Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) 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.

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

6) С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

На оплату за сверхурочную работу начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7) 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.).

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

8) Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работников и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9) Оплата труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

 10) Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям русского языка 1-4 классов организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям иностранного языка организаций, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

 Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

11) Педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с Указами Президента РБ устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размерах соответственно 2000 и 1000 рублей.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

12) Медицинским работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за выслугу лет по специальности в следующих размерах:

* 3 - 5 лет – 10%;
* свыше 5 лет – 15%.

13) Работникам организаций образования, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками, Почетными грамотами Российской Федерации и другими наградами, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 5%.

14) 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).

15) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций.

16) Превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, положением об оплате труда, локальными нормативными актами организаций образования.

17) Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками 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.

18) Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации ФГОС.

5.3. Стороны договорились:

1) В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников, в том числе:

* безусловное выполнение «майских» указов Президента РФ, неснижение достигнутого уровня заработной платы и рост;
* совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников организаций образования;
* осуществление контроля за целевым, своевременным и в полном объеме доведением до образовательных организаций средств, поступающих из республиканского бюджета на оплату труда работников этих организаций, своевременной выплатой заработной платы, соблюдением трудового законодательства, обеспечением социальных гарантий и льгот работникам;

2) Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.4.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учвреждений (без учета заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя,главного бухгалтера) определяется при казом министерства, в кратности от1 до 8.

5.5. Устанавливается :

- библиотекарям за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности – от 0,20 до 0,40;

- водителям за классность – от 0,25 до 0,50;

- руководителям методических объединений – от 10 %до 15%;

-руководителям методических объединений - от 10 до 15%;

- при стаже работы руководителям, специалистам, методистам, работникам бухгалтерии:

от1 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет -20 процентов;

от 10 до 15 лет – 30 процентов;

от15 лет и выше – 40 процентов.

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

5.6.Стимулирующие выплаты руководителям организаций устанавливаются с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

#### 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ,

#### ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны содействуют реализации и неснижению 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 организаций образования, сокращения рабочих мест.

2)При ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодателем 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) 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.

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

6) Стороны совместно проводят районные конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель 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 частью 2 статьи 179 Трудового кодекса 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 и территориальной профсоюзных организаций, внештатные правовые и технические инспекторы труда.

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

**7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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

7.2. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении 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 установленаквалификационная  категория  | Должность, по которой может учитыватьсяквалификационная 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)  |
| Преподаватель- Организатор основбезопасности жизнедеятельности (ОБЖ) | Учитель, преподаватель, ведущий занятия собучающимися по курсу "Основы безопасностижизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физическоговоспитания)  |
| Учитель, преподаватель физической культуры(физического воспитания)  | Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса"Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ),тренер-преподаватель, ведущий начальнуюфизическую подготовку  |
| Руководитель физическоговоспитания  | Учитель, преподаватель физкультуры (физическоговоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса"Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)  |
| Мастер производственногообучения  | Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)  |
| Учитель трудовогообучения (технологии)  | Мастер производственного обучения; инструктор по труду  |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед  | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо отпреподаваемого предмета либо в начальных классах)в специальных (коррекционных) образовательныхорганизациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| Учитель музыкиобщеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации  | Преподаватель детской музыкальной школы (школыискусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер  |
| Преподаватель детскоймузыкальной, художественной школы(школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер  | Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднегопрофессионального образования  |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР,ДЮКФП  | Учитель, преподаватель физкультуры (физическоговоспитания); инструктор по физической культуре  |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации  | Учитель того же предмета в общеобразовательнойорганизации  |
| Учитель общеобразовательной организации  | Преподаватель того же предмета впрофессиональной 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.

7.5. 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 квалификационной категории, в случае несоблюдения аттестационной комиссией сроков аттестации.

 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, 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.

7.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

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

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

3) Работодатели:

* письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
* осуществляют подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляют, по возможности, другую имеющуюся работу.

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

5) 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).

7.7. Работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

7.8. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

#### 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

1) Обеспечивают:

- функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях образования, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077.

**-** ежегодное заключение, до принятия бюджета, соглашения Администрации с райкомом Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в организациях образования;

-реализацию норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, 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.

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя.

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

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях муниципальной межведомственной комиссии по охране труда.

8.2. Управление образования:

1) Определяет основные направления охраны труда и предусматривает средства на их реализацию в бюджете.

2) Осуществляет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и принимает меры по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения райкома Профсоюза, органов управления образованием, образовательных организаций.

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

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

5) Добивается обеспечения безопасных условий труда в подведомственных организациях образования подготовленными специалистами по охране труда или лицами, привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

6) Проводит в целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности республиканский смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди организаций образования.

7) Добивается в образовательных организациях создания кабинетов охраны труда с оборудованием необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения по вопросам охраны труда.

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

9) Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, обучению вопросам охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты.

10) Рекомендует руководителям организаций осуществлять финансирование мероприятий по охране труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

12) Возглавляет комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с обучающимися в подведомственных организациях образования.

13) Выделяет семье, погибшего в результате несчастного случая на производстве работника - члена Профсоюза, материальную помощь в размере 10 МРОТ для бюджетных организаций.

8.3. Райком Профсоюза:

1) Силами специалиста по охране труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь комиссиям(комитетам) по охране труда организаций образования, ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования 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 помощь Управлению образования в организации обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда.

4) Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства в области охраны труда, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве.

8) Предъявляет работодателям требования о приостановке работы 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 образованияо состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

8.4. Стороны:

1.Способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в организациях образования 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;

- назначают лиц, ответственных за вопросы охраны труда в организациях образования;

-используют возможность возврата части страховых взносов 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.

2.Рекомендуют:

- выделять средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности).

- реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

* организовать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
* приобретать и обновлять спортивный инвентарь.

3.Назначают ответственное лицо за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и создают рабочую группу по координации и контролю работы по профилактике ВИЧ-инфекции в ОУ.

4. Назначают исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

5. Включают вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда.

6. Проводят инструктаж по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников образовательных организаций.

7. Распространяют информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции среди организаций образования.

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

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

9.2. Членам профсоюза, отработавшим в системе образования 20 лет и более, и педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается из фонда оплаты труда единовременное материальное вознаграждение (выходное пособие) в размере не менее среднего месячного заработка.

9.3. 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 труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

9.4. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров межрегиональных, всероссийских, республиканских предметных олимпиад и конкурсов, выплачивается вознаграждение:

**-** за 1 место – в размере 1 ставки;

- за 2 место - в размере 0,5 ставки;

- за 3 место – в размере 2000 рублей.

9.5. Работникам организаций образования при награждении Почетной грамотой Управления образования, Почетной грамотой администрации района, ведомственными наградами Минобрнауки РФ, Минобразования РБ и государственными наградами РФ и РБ выплачивается вознаграждение в размере 2000 рублей.

9.6.Педагогическим работникам – победителям и призерам районных профессиональных конкурсов выплачивается вознаграждение из средств администрации и Управления образования:

**-** за 1 место – в размере 5000рублей;

- за 2 место - в размере 4000 рублей;

- за 3 место – в размере 3000 рублей.

9.7. Работодатель за участие в охране общественного порядка (ДНД) предоставляет работнику по 1 выходному дню за каждое дежурство.

9.8. Стороны содействуют:

1) Улучшению жилищных условий работников, в том числе молодых учителей.

2) Повышению качества жизни работающих.

3) Популяризации физической культуры и спорта.

4) Реализации социальных льгот и гарантий.

 9.9. Управление образования:

 1) Оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий.

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

 3) Оказывает материальную помощь в размере 1 ставки (оклада) членам Профсоюза в случае смерти родителей, членов семьи (мужа, жены, детей).

4) Создает условия для организации отдыха и питания работников, оборудуют комнаты отдыха и личной гигиены.

5) Организовывает на базе лечебно-профилактических учреждений лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

6) Устанавливает премии (гранты) для руководителей организаций образования и творчески работающих педагогических работников, иных работников образования за успехи в реализации задач модернизации образования.

7)Учитывает мнение райкома профсоюза при представлении к государственным наградам руководителей организаций образования.

9.10. Райком Профсоюза:

1) Организует совместно с рескомом профсоюза отдых и лечение работников и их детей по путевкам «Мать и дитя», «Семейный отдых», приобретаемым работниками образования (членами Профсоюза).

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

3) Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодно принимает участие в республиканском слете-конкурсе «Профлидер», обучении внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.

9.11.Стороны рекомендуют работодателям:

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

2) Устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты за социально значимую работу, которая сказывается на условиях работы всего коллектива. Размер доплаты определяется коллективными договорами, локальными актами организаций.

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труданеобходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функцийс сохранением заработной платы.

3) Оказывать материальную и иную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.

4) Организовывать, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

.

**10. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

10.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего или профессионального образования (любого профиля) со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы и действует в течение 3 лет.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

* призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* переход работника в другую образовательную организацию республики;
* обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
* нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
* другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

 Статус молодого специалиста также распространяется на:

* работника, ранее находившегося в трудовых отношениях и продолжающего работу после окончания обучения.
* работника, имевшего трудовой стаж до получения высшего образования или профессионального образования.

 10.2. 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 со дня заключения трудового договора.

 10.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных организациях, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе и уровня образования
(среднее специальное –2 ставки, высшее – 4 ставки).

 Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в организации образования после завершения полного курса обучения.

 Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций.

10.4. Стороны содействуют:

1) Привлечению и закреплению молодых специалистов в организациях образования, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий.

2) Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

3) Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, аттестации,

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности.

5)Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

6) Организации работы районного клуба молодых педагогов, созданию в образовательных организациях клубов(советов) молодых специалистов.

10.5. Стороны рекомендуют:

1. Предоставлять председателю Совета (клуба) молодых специалистов свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов.
2. Практиковать в организациях образования институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.
3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов.
4. Предоставлять работнику- отцу дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощьпри рождении ребенка в размере 1 ставки (оклада).

10.6. Райком Профсоюза:

Принимает участие и привлекает молодых специалистов к участию в веб-семинарах по программам: «Молодой педагог», «Профлидер» и др.

#### 11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны содействуют деятельности образовательных и иных организаций системы образования и констатируют, что управление образования, работодатели и их представители, централизованная бухгалтерия в соответствии с требованиями законодательства в пределах своих полномочий:

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 организациях образования.

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов 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, органа управления образованием, образовательной организацией.

4)Предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, включая текущий и капитальный ремонт и расходы по содержанию, 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 денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовых коллективах (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

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

7)Не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций образования, в т.ч. отдела образования, централизованной бухгалтерии, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

8)Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, в т.ч. размера среднего заработка, организации общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

1) Признают:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкомов, внештатные технические и правовые инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзных органов в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также дляучастия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, профсоюзной учебы;

 - работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации - соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих 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 виновными действиями 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) Подтверждают, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателям первичных профсоюзных организаций устанавливаются стимулирующие выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

3) Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении; рекомендуют администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников и профсоюзного актива.

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

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

**12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

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

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

 12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается совместном заседании Совета управления образования и президиума райкома Профсоюза и доводится до сведения учреждений образования, первичных организаций Профсоюза.

