

Приложение к постановлению администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан от 19 априля № 15 14

«Зарегистрировано» Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Зарегистрировано «мерема 2018 г.

С.Н.Пронина

Территориальное отраслевое СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

Муниципальным казенным учреждением Управление образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

комитетом Нефтекамской городской организацией Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2018-2020 г.г.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерации, Федеральным законом «Об образовании в 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 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.
- 1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений городского округа город Нефтекамск, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 1.3. Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений в сфере образования, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования городского округа город Нефтекамск.
- 1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров учреждений, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры определяют условия труда, а также меры социальной поддержки, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

- 1.5. Сторонами Соглашения (далее стороны) являются:
- 1) Городской комитет Нефтекамской городской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся полномочным представителем работников образовательных учреждений города (далее горком Профсоюза);
- 2) Муниципальное казенное учреждение Управление образования Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, являющейся полномочным представителем работодателей (далее МКУ УО);
- 3) Администрация городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее Администрация).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций системы образования города, первичные профсоюзные организации которых находятся на профобслуживании в Нефтекамской городской организации Профсоюза.

1.6. Стороны согласились с тем, что горком Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных подразделениях выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений

системы образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан 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.

- 1.7. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивают права образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии финансового обеспечения.
 - 1.8. Стороны договорились о том, что:
- 1) настоящее Соглашение, коллективные договоры организации не могут содержать условий, снижающих уровень прав И гарантий установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан, настоящим 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, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы, Соглашением.
- 3) уведомительная регистрация Соглашения в Министерстве семьи, труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы проекта и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
- 4) уведомительная регистрация коллективных договоров организаций в территориальном отделе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по городскому округу город Нефтекамск осуществляется после правовой экспертизы проекта и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
- 1.9. 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 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.

- 1.10. В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются с даты вступления их в силу.
- 1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных Соглашением, коллективными договорами учреждений образования. Ежегодно, не позднее 15 января текущего года, МКУ УО и горком Профсоюза направляют в Министерство образования Республики Башкортостан и Реском Профсоюза анализ выполнения Соглашения и коллективных договоров и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании МКУ УО и президиума горкома Профсоюза.

- 1.12. Горком Профсоюза в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводит правовую экспертизу проектов коллективных договоров и осуществляет регистрацию коллективных договоров.
- 1.13. Стороны совместно направляют Соглашение руководителям образовательных учреждений, в первичные профсоюзные организации учреждений образования для выполнения и размещают Соглашение на своих сайтах.
- 1.12. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, городской газете «Красное знамя», на сайте МКУ УО по адресу: www.gcpi.neftekamsk.ru.
- 1.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников образования, стороны договорились способствовать повышению качества образования в городском округе город Нефтекамск, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда в условиях реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Указов Президента РФ в сфере социальной политики, Государственной программы развития образования Республики Башкортостан.
 - 2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, государственно- общественного управления образованием, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

- 2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальнотрудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 3) 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 заключают коллективные договоры с выборным профсоюзными органами как представителями работников, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.
 - 2.4. Стороны считают необходимым:
- 1) 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) проводить совместные семинары и совещания руководителей организаций образования, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.
- 4) при разработке целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры и др.).

2.5. Администрация, МКУ УО:

- 1) направляют в горком Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты нормативных правовых актов администрации городского округа город Нефтекамск, МКУ УО по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников;
- 2) включают председателя горкома Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др.,

затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации;

- 3) включают горком Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.
- 4) содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.
 - 2.6. Горком Профсоюза:
- 1) способствует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, установлению партнерских взаимоотношений 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 органами управления образованием, работодателями, их представителями норм действующего трудового законодательства, коллективных договоров, соглашения.
- 4) обращается в администрацию городского округа город Нефтекамск с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, по сохранению действующих льгот и компенсаций;
- 5) выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.
- б) оказывает членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, руководителям организаций помощь В вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового заключения договоров, разрешения права, коллективных 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) осуществляет обучение руководителей организаций образования и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по практике применения трудового законодательства.
- 9) ежегодно проводит городской конкурс «Лучший коллективный договор», 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 и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в комиссиях по трудовым спорам, процедуре медиации в соответствии с федеральным законом от 27 июля 2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
- 2.9. Стороны обязывают работодателей, выборные профсоюзные органы включать в отраслевые территориальные соглашения и коллективные договоры пункты 2.14, 3.4, 3.13, 5.16, 5.18, 5.21, 5.23-5.26, 6.17, 6.20, 8.8 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 2019 годы и обеспечить их выполнение.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. Трудовые отношения работников образовательных организаций и работодателей регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, коллективными договорами и трудовыми договорами.
 - 3.2. 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 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 действующую 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 Трудовом кодексе Российской Федерации, являются: объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок

заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 6) условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей организации образования и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).
- 7) требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей 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:
 - переезда работника на новое место жительства;
 - зачисления на учебу в образовательную организацию;
 - выхода на пенсию;
 - необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
 - необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;
 - в иных случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательного учреждения.
- 10) «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.
- 12) При увольнении руководителя образовательного учреждения 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.
- 13) Руководитель организации является работником образовательного учреждения, 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 муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации образования, если он согласен работать в новых условиях.

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

- 3.3. Стороны рекомендуют работодателям предусма коллективных договорах следующие положения:
- Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 Трудовым кодексом Российской Федерации, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудовым кодексом Российской Федерации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);
- В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. 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.

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.

- 4.2. 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.
- 4.3. 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), обучающихся.
 - 4.4. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы

часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

- 4.5. 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.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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.
- 4.8. 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.
- 4.9. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.
 - 4.10. Стороны подтверждают:
 - 1) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:
 - медицинских работников не более 39 часов в неделю;
 - 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 Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 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 Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 и настоящим Соглашением, определяются коллективным договором образовательной организации.

- 7) в соответствии со ст.101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсации работникам образовательных учреждений 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, заместитель руководителя;
 - главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
 - методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
 - водитель.

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 соответствии со ст.95 Трудовым кодексом Российской Федерации рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.
- 9) в каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.
- 10) по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные выходные дни. В коллективном договоре образовательного учреждения определяется конкретная продолжительность выходных дней, а также другие случаи и условия их предоставления.
- 11) оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.
- 4.11. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам образовательных организаций, дошкольных педагогам дополнительного организаций дополнительного образования образования, работающим 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.
- 4.12. 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 (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения 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 Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

- 4.13. 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.
- 4.14. 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, отцу,

воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

- 5.1. При регулировании вопросов оплаты труда Администрация, МКУ УО и горком Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в Российской Федерации Республики соответствии законодательством нормативными правовыми органов местного Башкортостан, актами самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном И местном уровнях труда работников систем оплаты государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утвержденными решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений.
 - 5.2. Стороны подтверждают:
- 1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее положение об оплате труда работников муниципальных организаций образования, условия и порядок оплаты труда работников, компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Республики Башкортостан, утвержденного Министерству образования Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374.

При утверждении муниципальными учреждениями образования положений об оплате труда и внесении в них изменений условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений 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 (далее MPOT) (минимальной заработной платы, если ее размер выше MPOT).

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, районного коэффициента 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 труд или действующей 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), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — 24 % 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, 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.

7) Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее 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, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

8) Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника 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) 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 учителямспециалистам;

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;

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.

10) Педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с Указами Президента Республики Башкортостан 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.

- 11) Медицинским работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за выслугу лет по специальности в следующих размерах:
 - от 3-х до 5-ти лет 10%;
 - свыше 5-ти лет 15%.
- 12) Работникам организаций образования, имеющим награды могут осуществляться доплаты, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами организаций образования.
- 13) 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).
- 14) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций.
- 15) 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.

- 16) Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном ДЛЯ понимания работниками формате, включающие частях причитающейся составных заработной информацию 0 платы 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.
- 17) Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации федеральных государственных образовательных стандартов.
 - 5.3. Стороны договорились:
- 1) в пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников, в том числе:
 - выполнение указов Президента Российской Федерации от 2012 года, не снижение достигнутого уровня заработной платы и ее дальнейший 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. Стороны рекомендуют:
- 1) устанавливать соотношение заработной платы руководителя образовательной организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации в кратности не ниже 1.
- 2) устанавливать в муниципальных нормативных правовых актах, коллективных договорах (за счет средств муниципальных бюджетов, собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):
 - стимулирующие выплаты руководителям организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации;
 - компенсационные выплаты в размере 25% руководителям и работникам за работу в организациях образования, расположенных в сельской местности;
 - иные выплаты в целях материальной поддержки работников.

VI. 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, нарушения правовых гарантий работников.
- 2) при проведении структурных преобразований в организациях не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.
- 3) при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатели обязаны своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.
- 4) дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств образовательной организации.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

- 5) работникам, совмещающим работу с получением образования, в том работникам, имеющим профессиональное образование уже числе соответствующего уровня направленным на обучение работодателем, И предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 7) все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизацией рассматриваются с учетом мнения профкома.
- 8) 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).
- 9) Администрация городского округа, МКУ УО, горком Профсоюза являются организаторами и проводят городские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы», «Воспитатель года», а также мероприятия, посвященные Международному дню учителя.

6.2. Стороны рекомендуют:

- 1) всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию прав на труд
- 2) принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

- 3) предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня.
- предусматривать 4) коллективных договорах обязательства сохранению прав работников, высвобождаемых В связи c сокращением численности или штата (до трудоустройства или на иных условиях, определяемых коллективными договорами), пользование медицинскими кабинетами, дошкольными образовательными организациями на равных условиях работающими.
- 5) 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 Российской Федерации, имеют работники:
 - имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
 - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
 - достигающие высоких результатов;
 - которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
 - председатели первичных организаций Профсоюза, внештатные правовые и технические инспектора труда.

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

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. МКУ УО:

- 1) составляет смету расходов на оказание государственной услуги по педагогических работников муниципальных образовательных аттестации организаций, муниципальных услуг по аттестации руководящих работников организаций, работников УО и Информационнообразовательных МКУ выделяет необходимые финансовые средства для методического центра квалификации экспертной осуществления оценки уровня аттестуемых педагогических работников и оплаты труда экспертов.
- 2) ежегодно рассматривает на совместном заседании Совета руководителей МКУ УО и горкома Профсоюза итоги аттестации с возможным внесением изменений и дополнений в процедуру аттестации, настоящее Соглашение.
- 7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, руководителей (заведующих) производственной практики, старших мастеров производственного обучения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными образовательных организаций, комиссиями если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.
 - 7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренерпреподаватель)	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; 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 (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	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

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 квалификационной категории (отказе в установлении) 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 «старший» старший которым применяется наименование (воспитатель образования старший воспитатель, педагог дополнительного дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренерпреподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

- 7.5. 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).
- 7.6. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.
- 7.7. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют правоприсутствовать на заседании аттестационной комиссии.

VIII. 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 августа 2015 года № 12-1077;
- 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 личных медицинских книжек, работникам внеочередных медицинских (обследований) работников по их просьбам в соответствии с осмотров 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 ноября 2010 года № 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. Администрация ежегодно до принятия бюджета заключает соглашение с МКУ УО и горкомом Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда.
- 8.3. Представитель учредителя возглавляет комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с обучающимися в подведомственных организациях образования.

8.3. МКУ УО:

1) определяет основные направления охраны труда и закладывает средства на их реализацию в бюджет;

- 2) производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения горкома Профсоюза и всех образовательных организаций;
- 3) подготавливает в установленном порядке проекты муниципальных нормативных правовых актов по охране труда;
- 4) проводит в целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности городской смотр-конкурс «Лучшее образовательная организация по охране труда и пожарной безопасности» среди организаций;
- 5) организует в установленном порядке совместно с компетентными органами проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;
- 6) принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, обучению вопросам охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;
- 7) рекомендует руководителям организаций ежегодно заключать соглашение по финансированию мероприятий по охране труда с профсоюзным комитетом.
- 8) направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими;
- 9) возглавляет комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с обучающимися в подведомственных учреждениях образования.
 - 10) содействует:
 - установлению уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплат из фонда иных стимулирующих выплат, размер которых определяется коллективными договорами, локальными актами организаций;
 - предоставлению уполномоченным лицам по охране труда необходимого времени в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы;
 - созданию кабинетов охраны труда на базе учреждений образования с оборудованием его необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения в целях обучения вопросам охраны труда работников образовательных учреждений.

8.4. Горком Профсоюза:

- 1) силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов управления образованием, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций в осуществлении контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- 2) участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке муниципальные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;
 - 3) организует обучение технического инспектора труда горкома Профсоюза;
- 4) развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных

комитетов, внештатного технического инспектора труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций образования, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;

- 5) 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;
- 6) выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере 10 МРОТ;
- 7) предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 8) принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками;
- 9) информирует МКУУО, о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства;
- 10) регулярно рассматривает на заседаниях президиума горкома профсоюза вопросы выполнения Соглашения, соблюдения законодательства по охране труда в организациях образования города.
- 8.5. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:
- 1) организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в организациях образования в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) назначают лиц, ответственных за вопросы охраны труда в организациях образования;
- 3) 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 труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 4) рекомендуют в коллективных договорах организаций образования предусматривать организацию и проведение:
 - физкультурных и спортивных мероприятий;
 - физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

ІХ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

- 1) педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки устанавливаются законодательством Республики Башкортостан;
- 2) педагогические работники муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории Республики Башкортостан в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Башкортостан;
- 3) при увольнении работника, в том числе руководителя, в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида) ему выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности). Порядок и условия выплаты устанавливаются коллективным договором;
- 4) одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не в счет свободного или методического дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке.
 - 9.3. Стороны содействуют:
 - 1) улучшению жилищных условий работников, в том числе молодых учителей;
- 2) обеспечению санаторно-курортным лечением работников муниципальных образовательных организаций за счет средств муниципального бюджета;
- 3) развитию инновационных форм социальной поддержки работников (КПК «Кредитный союз «Образование», негосударственный пенсионный фонд, медицинское страхование и др.);
 - 4) повышению качества жизни работающих;
 - 5) популяризации физической культуры и спорта;
 - 6) реализации социальных льгот и гарантий.
- 9.4. Стороны учитывают предложения президиума горкома Профсоюза при представлении к государственным отраслевым наградам работников, руководителей образовательных организаций.

9.5. Горком Профсоюза:

- 1) оказывает материальную помощь работникам членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний;
- 2) совместно с МКУ УО проводит организационную, информационнометодическую работу по обучению кадров для работы в оздоровительном лагере «Бригантина»;
- 3) осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива. Ежегодно проводит городские конкурсы «Лучший профсоюзный уголок», «Лучшее ОУ по охране труда» и др.;
 - 9.6. Администрация и МКУ УО:

- 1) устанавливает премии главы администрации городского округа для творчески работающих педагогов, за успехи в реализации задач модернизации образования, подготовившим победителей и призеров республиканских и российских олимпиад;
- 3) устанавливает премии главы администрации городского округа победителям городских профессиональных конкурсов;
- 4) победителям профессиональных конкурсов выделяет средства на оплату расходов для участия в республиканских конкурсах.
 - 9.7. Стороны рекомендуют работодателям:
- 1) оказывать материальную помощь работникам, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам педагогического труда;
- 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;
- 3) предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы;
- 4) оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- 5) проводить профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- б) освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, а также больные туберкулезом, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям, а также работникам дошкольного образования льготы по оплате за содержание детей в дошкольных образовательных организациях;
- 7) создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены;
- 8) устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.

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

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыва на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- перехода работника в другую образовательную организацию республики;
- обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- в иных случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

- 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 Республики Башкортостан, 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.

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:

- 1) гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий;
 - 2) содействуют решению жилищных проблем молодых работников.
 - 10.5. Стороны рекомендуют:
- 1) предоставлять председателю профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- 2) практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;
- 3) предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты молодым специалистам, поступившим на работу впервые, в размере 4 минимальных ставок заработной платы, окладов <u>на основании решения Совета городского округа город Нефтекамск Республики</u> Башкортостан от 24 сентября 2009 года №2-15/06;
- 4) вводить особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций;
- 5) предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск 1 день отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка, предусмотренную коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.
- 10.6. Горком Профсоюза организует работу городского клуба молодых педагогов.
- 10.7. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

ХІ. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

- 11.1. Стороны содействуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:
- 1) соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;
- 2) обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений;
- 3) включают представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов отдела образования, организаций образования4
- 4) предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, площадью не менее 18 кв.м по адресу: г.Нефтекамск, ул. Нефтяников, д. 22, 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 городском соглашении, коллективных договорах;

- 5) организуют в коллективах за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности организаций, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- 6) содействуют осуществлению внештатными правовыми и техническими инспекторами горкома Профсоюза, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- 7) не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций, 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 труда и быта, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

- 1) признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, членов выборных профсоюзных органов освобождают от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учебы;
- 2) обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;
- 3) подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.;
- 4) ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют МКУ УО, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

12.2. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании МКУ УО и Президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций

и первичных организаций Профсоюза.

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

Соглашение подписали:

От администрации городского округа г. Нефтекамск Республики ашкортостан глава администрации

От Муниципального казенного учреждения Управление образования администрации городского округа г. Нефтекамск начальник

От Нефтекамской городской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ председатель

Р.М.Давдетов

Л.Ф Найникова

нефтека И. Т. Файрушина городская В **