

Глава Администрации муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан



Р.Д.Шарипов

9 ноября 2015 г.

Начальник МКУ «Отдел образования Администрации муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан»



Р.Б.Шарипов

9 ноября 2015 г.

Председатель Бурзянский районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



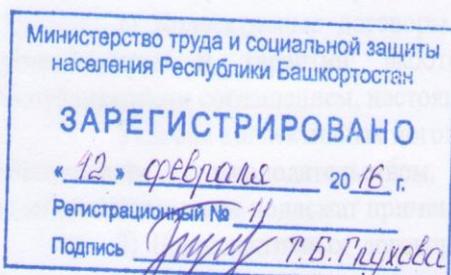
А.Ф.Валиева

9 ноября 2015 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан, МКУ «Отдел образования Администрации муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан» и районным комитетом Бурзянской районной организации Башкирской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы



Зарегистрировано

Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Регистрационный № 43



С. Н. Пронина

9 ноября 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» и «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014 – 2016 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы (далее – Республиканское соглашение).

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан, входящих в систему Министерства образования Республики Башкортостан, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждений образования.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Администрация муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан (далее - администрация района);
- Муниципальное казенное учреждение «Отдел образования Администрации муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан» (далее – отдел образования), являющееся представителем работодателя;
- работники образовательных учреждений (далее – работники) в лице их представителя – районного комитета Бурзянский районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - райком Профсоюза).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образовательных учреждений муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан, входящих в систему Министерства образования Республики Башкортостан, первичные профсоюзные организации которых входят в Бурзянскую районную организацию Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Стороны согласились с тем, что райком Профсоюза, его первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений Бурзянского района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников

1.5. Стороны договорились о том, что:

1) Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским соглашением, настоящим Соглашением.

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

2) В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

3) Заключенные коллективные договоры учреждений образования после предварительной экспертизы и регистрации в райкоме Профсоюза направляются в установленном порядке в территориальное подразделение Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по труду для уведомительной регистрации.

После регистрации один экземпляр коллективного договора учреждения образования направляется в райком Профсоюза.

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

В Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

1.7. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений образования.

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

1.8. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров образовательных учреждений. Ежегодно не позднее 15 января учреждения образования и первичные профсоюзные органы направляют в отдел образования и райком Профсоюза анализ их выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

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

1.10. Соглашение заключено на 2015-2017 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3) Осуществлять мониторинг, обобщение опыта заключения и реализации коллективных договоров учреждений, а также контроль над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

4) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений, совершенствования ведомственной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

5) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

6) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, коллективных договоров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения, коллективных договоров и их выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению

мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2. Стороны согласились, что работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников организаций, обеспечивают исполнение действующего в РФ и РБ законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.3. Стороны считают необходимым:

1) Обеспечить участие выборных профсоюзных органов в работе органов управления учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

2) Осуществлять мероприятия по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3) Закреплять в уставах образовательных учреждений порядок управления учреждением, предусматривающий полномочия общего собрания работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

4) При разработке целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, 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.).

2.4. Стороны договорились:

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

2) Готовить совместные предложения по финансированию отрасли и эффективному использованию средств при формировании бюджета на очередной финансовый год.

3) Не допускать снижения действующих размеров и условий оплаты труда работников учреждений образования, уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций при принятии нормативных правовых актов.

4) Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного законодательством порядка изменения типа существующих образовательных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения.

2.5. Администрация района и отдел образования:

1) Представляют в райком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, издаваемых администрацией и отделом образования, по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, для учёта по ним мотивированного мнения райкома Профсоюза.

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

3) Предоставляют райкому Профсоюза по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

4) Обеспечивают учет мнения профсоюзных органов при:

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

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

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

6) Содействуют развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в учреждениях образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

2.6. Райком Профсоюза:

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

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза отрасли в судебных, муниципальных и других органах.

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

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

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

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

7) Организует обучение председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива.

8) Ежегодно участвует в республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор», проводимом рескомом Профсоюза.

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

2.8. Все возможные споры, связанные с реализацией настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждений и иных документов, содержащих нормы трудового права, стороны вправе урегулировать с помощью процедуры медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

2.9. Стороны обязывают работодателей и выборные профсоюзные органы включать в коллективные договоры пункты 2.14, 3.13, 3.15, 5.13, 5.18, 5.20-5.25, 6.17, 8.8 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014 – 2016 годы и обеспечить их выполнение.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

1) Для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

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

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

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

5) Руководители образовательных организаций по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

6) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

8) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

9) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

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

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

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

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

13) При повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций срок действия трудовых договоров устанавливается не менее чем на три года.

Руководитель организации является работником образовательной организации, 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 образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

14) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или з 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);

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.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны подтверждают:

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

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

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

3) Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем 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 .

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

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

7) Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

8) Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

9) Устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю для медицинских работников;

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

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

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

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

12) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска».

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

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

15) В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

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

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

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Соглашения считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образовательных учреждений муниципального района Бурзянский район, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

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

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

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

2) При разработке Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ.

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

3) При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При разработке и утверждении в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или установленного в республике размера минимальной заработной платы.

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

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

5) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда

повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 №611, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 24 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, на котором выполняется работа, включенная в Перечни, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

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

6) Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений.

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.), конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

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

9) Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, оплачиваемой в соответствии с ТК РФ.

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

11) За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда

педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

12) Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

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

14) Оплата труда учителей общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации за фактическое количество часов преподавательской работы в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

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

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

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

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

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

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

19) Руководителю и методистам районного методического кабинета за специфику работы в учреждении образования, расположенного в сельской местности, устанавливаются компенсационные выплаты в размере 25%.

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

5.3. Стороны договорились в пределах своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования, в том числе:

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

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

- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций.

5.4. Стороны:

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

2) Рекомендуют устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, за счет собственных средств учреждений, в том числе полученных от приносящей доход деятельности, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждений.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Администрация района, отдел образования:

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

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

6.2. Стороны договорились:

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

При проведении структурных преобразований в отрасли не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае угрозы массового увольнения работодатели информируют территориальные службы занятости населения, профсоюзные органы не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

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

3) Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств работодателя

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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) 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).

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) Предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, пользования медицинскими кабинетами и дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работающими;

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

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

- определению порядка проведения дополнительного профессионального образования работников.

3) Вносить в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;

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

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

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

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

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

- не освобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза.

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

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы, в соответствии с которым:

7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственной практики, старших мастеров производственного обучения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных учреждений, 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 учреждений, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель) | Аналогичная должность без названия "старший" |
| Преподаватель-Организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) | Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |

| | |
|--|--|
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации |
| Учитель, преподаватель | Методист (включая старшего) |

В коллективном договоре учреждением 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 образовательного учреждения.

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

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

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста,
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) Работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

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

3) 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;

4) 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).

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Администрация района и отдел образования:

1) Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

2) Содействуют:

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

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

- ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов с территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях муниципальных межведомственных комиссий по охране труда.

3) Определяют основные направления охраны труда и закладывает средства на их реализацию в бюджет.

4) Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

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

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

9) Рекомендует руководителям организаций включать в расходы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по охране труда.

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

8.2. Райком Профсоюза:

1) Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь по охране труда учреждениям образования, специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

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

4) Организует обучение внештатных технических инспекторов труда на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров не реже 1 раза в 3 года.

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

6) Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве.

7) Выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере 4000 рублей.

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

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

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

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

8.3. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

1) Организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н.

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

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

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

2) Работникам учреждений образования при выходе на пенсию по возрасту выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

3) Семьи работников образовательных учреждений, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, а также больные туберкулезом, освобождаются от платы за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях. Многодетным и малообеспеченным семьям предоставляются льготы по оплате за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях.

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

5) Расторжение трудового договора с работниками – членами Профсоюза по инициативе работодателя во всех случаях производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Администрация района, отдел образования:

1) Содействуют улучшению жилищных условий работников образования

2) Разрабатывают программу обеспечения санаторно-курортным лечением работников муниципальных учреждений.

3) Учреждают премии Администрации им. З.Сагитова для творчески работающих учителей, с оказанием материальной помощи в размере 5 (пять) тысяч рублей.

4) Устанавливают стимулирующие выплаты руководителям образовательных учреждений по результатам работы за квартал с учетом мнения райкома Профсоюза.

5) Выплачивают премии учителям, награжденным республиканскими наградами: «Отличник образования РБ» в размере 10 (десять) тысяч руб., «Почетной грамотой» МО РБ - в размере 5 (пять) тысяч рублей.

Предусматривают повышающий коэффициент работникам, чья работа носит разъездной характер (логопедов, психологов, руководителей кружка «Курай»).

б) Рекомендуют работодателям:

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

- оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;

- проводить профилактические медицинские осмотры работников учреждений с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективными договорами.;

-планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.

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

- устанавливать доплаты из фонда стимулирования работникам учреждений образования, удостоенным ведомственных почетных званий СССР, РФ или РБ, а также награжденным ведомственными знаками отличия, в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств;

- устанавливать повышающий коэффициент победителям районных конкурсов «Учитель года» и «Воспитатель года» в пределах средств, выделенных на оплату труда.

- в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для учителей, подготовивших призеров республиканских олимпиад;

-устанавливать премии в пределах экономии фонда оплаты труда работникам образования в честь Международного дня учителя.

- устанавливать стипендии администрации муниципального района для одаренных учащихся школ и студентов Вузов и Ссузов.

- в пределах средств выделять средства для частичной компенсации проезда на транспорте работникам общеобразовательных и дошкольных учреждений.

Все вышеназванные и иные меры и нормы фиксируются в коллективных договорах.

9.4. Отдел образования осуществляет награждение и представление руководящих работников учреждений образования к государственным наградам с учетом мнения райкома Профсоюза.

9.5. Райком Профсоюза:

1) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на физкультурно-массовую работу.

2) В соответствии с положением о Фонде социальной защиты выделяет средства на материальную поддержку работников отрасли.

3) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний членам Профсоюза для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

4) Оказывает помощь работникам – членам Профсоюза в получении краткосрочных и долгосрочных ссуд через Кредитный союз с целью социально-экономической поддержки работников образования.

5) Осуществляет мероприятия по организации отдыха педагогических работников, выделяет средства на приобретение санаторно-курортных и туристских путёвок.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны рекомендуют:

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

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

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

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

5) Предоставлять молодым педагогам льготы по оплате стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях.

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

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

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

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию республики;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

10.3. 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 до четырех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе. Конкретный размер выплаты определяется организацией в пределах фонда оплаты труда.

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны договорились, что работодатели и их представители:

1) Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет районной организации Профсоюза. 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 управления образованием, учреждением.

4) Предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, площадью не менее 14 кв.м., обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.

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

6) Не препятствуют:

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

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

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

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

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

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

3) Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективными договорами.

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

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

б) 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 оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

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

11.4. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

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.

11.5. Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям учреждений образования и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения членов профсоюзных органов, профсоюзного актива.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их полномочными представителями, соответствующим органом по труду.

12.2. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Отдела образования и РК профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не представлению 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.

