

Зарегистрировано
Регистрационный № 46
Башкирский реском Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации



С. Н. Пронина
«08» декабря 2018 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между
Администрацией городского округа город
Октябрьский Республики Башкортостан,
Отделом образования администрации городского округа город
Октябрьский Республики Башкортостан,
Комитетом Октябрьской городской организации Башкирской
республиканской организации Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2018 – 2021годы

Глава Администрации городского округа
город Октябрьский Республики Башкортостан



А.Н. Шмелёв

Начальник Отдела образования Администрации
городского округа город Октябрьский
Республики Башкортостан



И.З. Зиннатуллин

Председатель Октябрьской городской организации
Башкирской республиканской организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ



Г.Ю. Гордеева

Министерство семьи, труда и социальной
защиты населения
Республики Башкортостан
034
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«11» декабря 2018 г.
Регистрационный № 0-60
Подпись *Геннадий*

Геннадий Геннадьевич

Октябрьский
2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017–2019 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018 – 2020 годы (далее – Республиканское отраслевое соглашение).

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций городского округа город Октябрьский РБ, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образования, 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 ними экономических отношений в сфере образования, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования городского округа город Октябрьский.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров организаций, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.5. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Комитет Октябрьской городской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций города (далее – горком Профсоюза);
- Отдел образования администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, являющийся полномочным представителем работодателей (далее – Отдел образования);

- Администрация городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Администрация).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций образования города, первичные профсоюзные организации.

Действие раздела 7 «Аттестация педагогических работников» распространяется на все муниципальные образовательные организации.

1.6. Стороны согласились с тем, что горком Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Октябрьский РБ 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. Стороны договорились о том, что:

1) Отраслевое территориальное соглашение, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Республиканским отраслевым соглашением.

Условия, 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 на 2018-2020 годы.

2) В настоящем соглашении, 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, Республиканским отраслевым соглашением.

3) Регистрация Соглашения, коллективных договоров в Территориальном отделе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ по Туймазинскому району и г.Туймазы осуществляется после правовой экспертизы проекта в вышестоящем выборном профсоюзном органе.

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

Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, подписанным сторонами, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников образовательных организаций. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Соглашения, коллективных договоров

права и обязательства сторон по Соглашению коллективным договорам переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения новых соглашений, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.8. В случае принятия органами государственной власти, органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных Соглашением, коллективными договорами образовательных организаций. Ежегодно, не позднее 15 января, Отдел образования и горком Профсоюза направляют в Минобразования РБ и реском Профсоюза анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров (методика, разработанная рескомом Профсоюза) и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социальных и трудовых отношений с работниками. Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании отдела образования и президиума горкома Профсоюза.

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

1.11. Стороны совместно направляют Соглашение руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям, размещают Соглашение на своих сайтах.

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

1.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее трёх месяцев до окончания действия настоящего Соглашения.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

2.4. Стороны считают необходимым:

1) Участие представителей выборных профсоюзных органов в работе коллегиальных органов управления организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и

затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

2) Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов.

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

4) При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

2.5. Администрация, Отдел образования:

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

2) Включает председателя горкома Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3) Включает горком Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

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

2.6. Горком Профсоюза:

1) Содействует реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзных органов с Администрацией, Отделом образования, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в коллективах образовательных организаций.

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

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

4) Обращается в Администрацию с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

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

7) Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

8) Использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

9) Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте Отдела образования.

10) Осуществляет обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов профсоюза.

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 совместно проводят ежегодный городской конкурс «Лучший коллективный договор», награждают победителей дипломами и денежными призами.

2.9. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией территориального Соглашения, коллективных договоров,

локальных нормативных актов образовательных организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в КТС, через процедуру медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

2.10. Стороны обязывают работодателей, выборные профсоюзные органы включать в 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.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

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

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, Соглашением, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

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

4) Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

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

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

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

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

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

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

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

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

12) Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Изменение подведомственности (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 образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

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

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

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

16) 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.

3.2. Администрация

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий. 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 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 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 меньше или больше 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 отдела образования, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя 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 образовательной организации 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, обучающихся 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;

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

6) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 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. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Другие вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 и настоящим Соглашением, определяются коллективным договором образовательной организации.

7) В соответствии со ст.101 и 119 ТК РФ устанавливаются компенсации работникам образовательных организаций за выполнение дополнительной

нагрузки, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

– руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации;

- заместитель руководителя;

- делопроизводитель;

– концертмейстер, аккомпаниатор.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами образовательных организаций данный перечень может быть расширен. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образовательной организации, но не менее трех календарных дней.

8) В соответствии со ст.95 ТК РФ 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) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению предоставляются свободные от работы дни. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность этих дней и условия их предоставления.

10) 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 дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.12. 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 образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Суммированный учет рабочего времени вводится

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

4.13. 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 в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери 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.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в муниципальных образовательных организациях система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, Администрации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующее муниципальное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования РБ, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. №374.

При утверждении муниципальными образовательными организациями 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 образовательных организаций.

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета 16 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 образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ). Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы, 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 труда 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 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 г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611, сохраняется 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. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

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

6) С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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) Оплата труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

10) Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

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

11) Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размерах соответственно 2000 и 1000 рублей. Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

12) 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).

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

14) 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 образовательных организаций.

15) Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

17) Стимулирующие выплаты руководителям организаций устанавливаются с учетом мнения горкома Профсоюза в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

5.3. Стороны договорились:

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

– безусловное выполнение «майских» указов Президента РФ, неснижение достигнутого уровня заработной платы и рост;

– совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников образовательных организаций;

– осуществление ежемесячного мониторинга численности и повышения оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с «майскими» Указами Президента РФ.

2) Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.4. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах

- стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) работникам образовательных организаций, имеющим награды, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами образовательных организаций;

- другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны содействуют реализации и 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.

2) При ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодателем принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

3) При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатели обязаны своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органу службы занятости и горкому Профсоюзу.

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) Отдел образования, горком Профсоюзу совместно проводят городские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Учитель года башкирского языка и литературы», «Учитель года русского языка и литературы», «Учитель года татарского языка и литературы», «Воспитатель года», «Данко», мероприятия, посвященные Международному дню учителя, и др.

6.3. Стороны рекомендуют:

1) Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

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

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций.

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

7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Республиканским отраслевым соглашением.

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

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой 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)
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 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 детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
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
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

В коллективном договоре организацией могут быть установлены и другие случаи учета имеющейся квалификационной категории для установления оплаты труда работников.

Названные и другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

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

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию,
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (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 которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший

методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

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

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

3) Работодатели:

– письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– осуществляют подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляют, по возможности, другую имеющуюся работу.

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

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

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

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по

другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.7. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам экспертной группы для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников с целью их аттестации на установление первой и высшей квалификационной категории, ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

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

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

1) Добиваются:

- функционирования и совершенствования 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 образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077;

- реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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; 27

- 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 образовательных организациях, 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, Отдел образования:

1) Определяют основные направления охраны труда и определяет средства на их реализацию в пределах средств, предусмотренных в бюджете города на очередной финансовый год и плановый период, а также с использованием 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, не перечисленных в Фонд социального страхования (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

2) Осуществляют учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников образовательных организаций, разрабатывают рекомендации и принимают меры по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводят до сведения горкома Профсоюза, образовательных организаций.

3) Ежегодно заключают, до принятия бюджета, соглашения с горкомом Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях.

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

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

6) Содействуют обеспечению образовательных организаций подготовленными специалистами по охране труда или лицами, привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

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

8) Содействуют созданию кабинетов охраны труда с оборудованием необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения по вопросам охраны труда в образовательных организациях.

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

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

11) Рекомендуют руководителям организаций использовать для финансирования мероприятий по охране труда средства, полученные от возврата части страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также от приносящей доход деятельности.

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

13) Возглавляют комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с работниками.

8.3. Горком Профсоюза:

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

3) Организует обучение председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда, внештатных технических инспекторов труда не реже 1 раза в 3 года.

4) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда силами уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда), членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

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

6) Выделяет семье, погибшего в результате несчастного случая на производстве работника - члена Профсоюза, материальную помощь в размере одного МРОТ.

7) Предъявляет работодателям требования о приостановке работы в случае.

8) Направляет представителей для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве.

9) Информировывает Администрацию, Отдел образования о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

10) Проводит городские смотры-конкурсы «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор».

8.4. Стороны:

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

- 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;

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

- 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.

2) Рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций 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).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Педагогические работники муниципальных образовательных организаций за счет средств республиканского бюджета обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Башкортостан в рамках реализации государственной программы (Развитие образования в Республике Башкортостан).

9.2. 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.

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

9.4. Стороны содействуют:

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

2) Повышению качества жизни работающих граждан.

3) Популяризации физической культуры и спорта.

4) Реализации социальных льгот и гарантий.

9.6. Горком Профсоюза:

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

2) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение соревнований среди работников образования, туристических слётов, физкультурно – массовую и культурно – досуговую работу (новогодние подарки детям работников образования – членам Профсоюза от рождения до 13 лет включительно), на проведение спартакиады «Здоровье» и др.

3) Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний (онкологических, сердечно – сосудистых операций) и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

4) Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодное участие в республиканском слете- конкурсе «Профлидер», обучение внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.

5) Устанавливает работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты (профсоюзная стипендия детям работников образования – членам Профсоюза за отличные успехи в учёбе: 9 класс – 2000 рублей, 11 класс – 2500 рублей).

9.8. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя (при наличии финансовых возможностей)

2) Устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, за участие в подготовке и организации социально – значимых мероприятий.

Размер доплаты определяется коллективными договорами, локальными актами организаций.

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

3) Устанавливать премии (грантов) творчески работающим педагогическим работникам, иным работникам за успехи в реализации задач модернизации образования.

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

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

6) Осуществлять организацию отдыха работников и членов их семей, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристских путёвок.

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

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

9.9 Администрация города ежегодно устанавливает премии администрации городского округа:

- Лучший учитель (50 000 рублей);
- Лучший воспитатель детского сада (50 000 рублей)
- Лучший педагог дополнительного образования (50 000 рублей);
- Лучший учитель начальных классов (50 000 рублей);
- Лучшее образовательное учреждение (500 000 рублей);
- Лучшее дошкольное учреждение (300 000 рублей);
- Лучший руководитель (70 000 рублей);
- Лучшим педагогическим работникам, подготовившим победителей и призёров Всероссийских, Республиканских и Муниципальных олимпиад (8 000 – 10 000 рублей).

9.10. Администрация, Отдел образования учитывает мнение Горкома Профсоюза при представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций.

10. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

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:

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

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, 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 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

10.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных организациях устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе. 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 образовательной организации после завершения полного курса обучения. Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

10.4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.5. Стороны содействуют:

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

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

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

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности .

5) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

6) Созданию комиссий, клубов по работе с молодежью в образовательных организациях.

10.6. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю Совета (клуба) молодых специалистов «Диалог» профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов.

2) Практиковать в образовательных организациях институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

3) Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов.

4) Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

10.7. Горком Профсоюза:

1) Организует работу с молодыми педагогами через клуб педагогического мастерства «Диалог».

2) Поощряет работу:

- руководителя клуба «Диалог»;

- молодых специалистов, членов Профсоюза, за активную работу.

3) Проводит обучение (веб-семинары) молодых специалистов по программам: «Молодой педагог».

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Октябрьской городской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 – 2019 годы, Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы, настоящего Соглашения.

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

1) Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

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

3) Включают представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов отдела образования, образовательных организаций.

4) Предоставляют выборным органам городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

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

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

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

11.3. Стороны:

1) Признают:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкомов, внештатные технические и правовые инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзных органов в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, участия в семинарах, профсоюзной учебе;

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без

предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2) Подтверждают, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается социально - значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др. Председателям, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

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

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

- педагогическим работникам, 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, может устанавливаться на период до прохождения ими аттестации оплата труда, предусмотренная для педагогических работников, с учетом имевшейся квалификационной категории, если это определено коллективным договором организации.

12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Отдела образования и Президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения муниципальных образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза.