


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между


Администрацией муниципального района
Янаульский район Республики Башкортостан,
муниципальным казенным учреждением
«Управление образования муниципального района
Янаульский район Республики Башкортостан»,
комитетом Янаульской районной организации Башкирской
республиканской организации Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2018-2021 годы

Соглашение прошло регистрацию
в Башкирском рескоме Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

Регистрационный № 23
от «04» мая 2018 г.

Председатель  С.Н. Пронина



Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан
025
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>22</u> » <u>июня</u> 20 <u>18</u> г.
Регистрационный № <u>73</u>
Подпись 

I. 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», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 – 2019 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы.

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

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

- МКУ «Управление образования муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан» (далее – Управление образования), являющееся полномочным представителем работодателей;

- комитет Янаульской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – райком Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений системы образования Янаульского района Республики Башкортостан.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников учреждений системы образования муниципального района Янаульский район, первичные профсоюзные организации которых находятся на профобслуживании райкома Профсоюза.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров на уровне образовательных учреждений и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны согласились с тем, что районная организация Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений системы образования Янаульского района при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению

трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательных учреждений в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

2) В коллективных договорах учреждений 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, Соглашением.

3) Регистрация коллективных договоров в территориальных подразделениях Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в райкоме Профсоюза.

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

В Соглашение по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников учреждений.

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 нового соглашения, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.8. В случае принятия органами государственной, муниципальной 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.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании Администрации муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан, Совета Управления образования

Администрации муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан и президиума Янаульского районного комитета Профсоюза.

1.10. Райком Профсоюза в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях образования Янаульского района проводит правовую экспертизу проектов коллективных договоров учреждений образования, осуществляет их регистрацию.

1.11. Стороны совместно размещают Соглашение на своих сайтах, райком Профсоюза направляет Соглашение в первичные профсоюзные организации учреждений образования.

1.12. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон.

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, 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 том числе материальную, в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Соглашение заключено на 2018-2021 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 10 января 2021 года.

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

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

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, содействовать участию сторон коллективных договоров в работе руководящих органов;

4) Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли: о численности,

составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы в организациях образования, 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), дополнительному профессиональному образованию работников.

2.2. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже 1 раза в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.3. Стороны договорились проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений.

2.4. Стороны считают необходимым:

1) Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе органов управления учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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 Управления образования, образовательных учреждений, профсоюзных органов по вопросам оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

4) При изучении 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.).

2.5. Управление образования:

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

2) Включает представителей райкома Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ,

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

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

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

5) Рекомендует при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающих работу с обучением, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.6. Райком Профсоюза:

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

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

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

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

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

6) Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, Управлению образования, руководителям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

7) Содействует предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

8) Организует правовой всеобуч, веб-семинары, обеспечивает своевременную рассылку информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных учреждений, профсоюзному активу, разработанных Рескомом Профсоюза.

9) Осуществляет обучение руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива.

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

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени 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. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждений и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в КТС, процедуре медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

2.9. 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.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных учреждениях, 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 образовательного учреждения, 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 по специальности на которую они устраиваются.

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).

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

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

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

8) Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату ([ст. 151](#) ТК РФ).

9) 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 образовательного учреждения.

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

11) 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.

12) В день увольнения работнику образовательного учреждения работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

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

3.4. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.5. Стороны согласились, что при увольнении руководителя образовательного учреждения по п.2 ч.1 ст.278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы (эффективность и качество работы, положительные показатели экономической деятельности учреждения, устойчивый морально-психологический климат в трудовом коллективе) учреждения. Не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

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

3.7. 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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательном учреждении 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 образовательного учреждения, в том числе личными планами педагогического работника.

2) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

4) Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше 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 образовательного учреждения 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 том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

7) Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в том же учреждении, устанавливается руководителем образовательного учреждения 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.

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.

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

10) Устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю для медицинских работников (ст. 350 ТК РФ);

- 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.

11) При составлении расписания занятий учреждение обязано 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.

12) 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 учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

13) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска (основного или дополнительного) производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

14) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере.

15) 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.

16) 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 № 644 и настоящим Соглашением, определяются коллективным договором образовательного учреждения.

17) При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к классу вредности 3.2, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение имеющихся гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

18) В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных учреждений 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:

- руководители (директора, заведующие) образовательных учреждений, их заместители;
- руководители (директора, заведующие) структурных подразделений и филиалов учреждений, их заместители;
- главные бухгалтеры и их заместители, бухгалтеры;
- водители;
- методисты, секретари, секретари-машинистки, делопроизводители, шеф-повара.

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

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

19) Школьному библиотекарю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней. Конкретная

продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска школьному библиотекарю предусматривается в коллективном договоре образовательного учреждения.

20) Работникам- членам экспертных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск пропорционально отработанному времени.

21) Работникам, организаторам государственной итоговой аттестации в 9 классе и единого государственного экзамена в 11 классе- муниципальным координаторам, руководителям пунктов проведения экзамена (ППЭ), организаторам в аудитории ППЭ, организаторам вне аудитории ППЭ, техническим специалистам, специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторам- собеседникам, ассистентам, уполномоченным государственной экзаменационной комиссии предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск пропорционально отработанному времени.

22) Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам - до 14 календарных дней в году;

23) Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (свадьба детей) – не менее 2 календарных дней;

- на похороны членов семьи – не менее 2 календарных дней.

Учреждение может предоставлять работникам дополнительные дни отдыха по иным причинам на условиях, определенных коллективным договором.

24) Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, 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.

25) 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.

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 образовательного учреждения (сторож, оператор котельных, и др.). 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 водителей, сторожей, операторов котельных и других 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.

Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных учреждений 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, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются в учреждениях образования коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, ежегодно утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее муниципальное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, 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 года N374.

При принятии учреждениями положений об оплате труда и внесении в них изменений условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденными Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений образования муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан».

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

2) При разработке и утверждении в 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 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 аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразованию 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).

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 и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

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

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

работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

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 учреждений 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) Оплата труда учителей общеобразовательных учреждений, 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.

9) 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.

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

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

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

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

учителям физической культуры учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

11) Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с Указами Президента РБ от 16.07.2010 г. № УП-426 и от 30.09.2011 № УП-488 устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размерах соответственно 2000 и 1000 рублей.

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

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

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

13) Работникам библиотек устанавливаются повышающие коэффициенты за выслугу лет по специальности в следующих размерах:

- 5 - 10 лет – 20%;
- 10-15 лет – 25%;
- 15-20 лет – 35%;
- Свыше 20 лет – 40%.

14) Работникам учреждений образования, имеющим награды осуществляются доплаты, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами учреждений образования.

15) Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего

работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере в соответствии с нормой ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

16) 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).

17) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах учреждений.

18) Превышение нормативной наполняемости классов, групп компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат учреждение определяет самостоятельно в коллективном договоре, локальных актах в пределах средств, направляемых на оплату труда.

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

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

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

21) При формировании штатного расписания дошкольные образовательные учреждения руководствуются Нормативами по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.04.1993 № 88.

22) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективными договорами (трудовыми договорами).

23) Соотношение заработной платы руководителя образовательного учреждения (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этого учреждения устанавливается в кратности не ниже 2.

24) Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются с учетом мнения райкома профсоюза в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

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

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

5.4. Стороны:

- 1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.
- 2) Рекомендуют устанавливать в коллективных договорах (за счет собственных средств учреждений, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):
 - стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;
 - стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

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

6.1. Стороны содействуют не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1) Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных учреждений, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

2) При проведении структурных преобразований в учреждениях не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

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

4) Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

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

6) Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией рассматриваются с учетом мнения профкома.

7) Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

8) Стороны совместно проводят районные конкурсы педагогического мастерства, мероприятия, посвященные Международному дню учителя.

6.3. Стороны рекомендуют:

1) Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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 иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатели первичных организаций Профсоюза.

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

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

7.2. 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	Мастер производственного обучения;

обучения (технологии)	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения; 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 общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

В коллективном договоре учреждений 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 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 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) 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 и другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

3) Работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу.

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

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

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

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

7.6. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

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

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

1) Обеспечивают:

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

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

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 № 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 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010.

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

- заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашения между Администрацией, Управлением образования и райкомом Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных учреждениях.

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

- исполнению работодателями рекомендаций, прописанных в заключениях периодических осмотров работников.

8.2. Управление образования:

1) Определяет основные направления охраны труда и закладывает средства на их реализацию в бюджет.

2) Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников образовательных учреждений, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения райкома Профсоюза, образовательных учреждений.

3) Разрабатывает проекты нормативных правовых актов по охране труда.

4) Содействует созданию в образовательных учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

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

6) Добивается создания кабинетов охраны труда в образовательных учреждениях с оборудованием их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов.

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

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

9) Способствует включению руководителями учреждений в смету расходов финансирование в полной мере мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение средств индивидуальной защиты. Рекомендует руководителям учреждений ежегодно заключать соглашение по финансированию мероприятий по охране труда с профсоюзным комитетом.

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

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

8.3. Райком Профсоюза:

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

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

3) 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 учреждений, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

4) 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.

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

6) Ходатайствует перед рескомом Профсоюза об оказании семье, погибшего в результате несчастного случая на производстве работника - члена Профсоюза, материальной помощи в размере 10 МРОТ для бюджетных учреждений.

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

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

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

10) Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

11) Осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, а также членов их семей, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

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

1) Организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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) 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 (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011 № 101н).

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают:

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;

2) При выходе на пенсию работникам, в том числе руководителям, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

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

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

9.2. Управление образования учитывает мнение райкома Профсоюза при представлении к государственным наградам руководителей образовательных учреждений.

9.3. Стороны:

1) Содействуют организации отдыха и лечения работников и членов их семей.

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

3) Способствуют улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов, проживающих в сельских поселениях Муниципального района, согласно муниципальной программе «Устойчивое

развитие сельских территорий Янаульского района РБ на 2014-2017 годы и на период до 2020 года».

9.4. Стороны рекомендуют Управлению образования, работодателям за счет собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности:

1) Устанавливать премии для руководителей, творчески работающих учителей, иных работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

2) Устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты из фонда иных стимулирующих выплат, размер которых определяется коллективными договорами, локальными актами учреждений, в пределах, выделенных на оплату труда средств.

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

3) При наличии финансовых средств оказывать работникам материальную помощь, в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, пострадавшим от несчастных случаев и стихийных бедствий.

4) Предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов не менее одного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

9.5 Управление образования, руководители образовательных учреждений:

1) Выделяет автобусы для подвоза детей работников образования в летние оздоровительные лагеря и санатории.

2) Выделяет автобусы для организации культурно-массовых мероприятий среди работников отрасли.

9.6 Райком Профсоюза:

1) Предусматривает частичную оплату (10%) стоимости лечения в санатории;

2) Приобретает новогодние подарки детям работников образования в возрасте от 1 дня до 14 лет;

3) Проводит работу по организации летнего оздоровления детей работников отрасли.

4) Выделяет средства на проведение среди работников отрасли районной спартакиады «Здоровье», туристических слётов, соревнований, профессиональных конкурсов, на физкультурно-массовую работу, мероприятий, посвященных дню пожилых людей, дню Победы.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

2) Содействуют созданию в образовательных учреждениях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

10.2. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю совета свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи.

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

3) Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования молодых работников.

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

5) Предоставлять дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы отцу при выписке новорожденного из роддома, при наличии средств оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

10.3. 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 образовательным учреждением 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 образовательного учреждения.

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

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

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

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

Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10.6. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

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

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны содействуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

2) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

3) Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников образовательных организаций по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

4) Включают представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов управления образованием, образовательного учреждения.

5) Предоставляют выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, площадью не менее 20 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 и другие дополнительные услуги.

6) Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.

7) Содействуют осуществлению внештатными правовым и техническим инспекторами труда рескома Профсоюза контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждениях в соответствии с действующим законодательством;

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

9) Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

1) Признают:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкомов, внештатные технические и правовые инспекторы труда рескома Профсоюза, а также представители профсоюзных органов в создаваемых в учреждениях 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 учреждении – соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (президиума районной организации Профсоюза).

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) Обязуются:

- рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;

3) Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателям, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

4) Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям учреждений и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзного актива.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

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

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Администрации муниципального района Янаульский район, совета Управления образования и Президиума райкома Профсоюза и доводится до сведения образовательных учреждений.

Глава Администрации
муниципального
района
Янаульский район


И.А. Вазиргузов



Начальник
МКУ «Управление
образования
Янаульского района»


Э.Ф. Шаихова



Председатель
Янаульской районной
организации
Профсоюза


Э.Э. Гильмуллина



Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью
37 (тридцать семь) листов.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters.