

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 2022-2025 годы

ФИЛИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ МЕЖРАЙОННЫЙ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО
ЯНАУЛЬСКОМУ РАЙОНУ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 03 » июня 2022 г.
Регистрационный № 117
Директор _____ Шарафутдинов Ф.М.

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

Регистрационный № 18
от « 11 » июня 2022 г.

Председатель _____ Р.Р. Газизов



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 просвещения Российской Федерации, Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020 – 2022 годы, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 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, 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 Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – райком Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций системы образования Янаульского района Республики Башкортостан.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций 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 организаций 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 организаций 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 организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

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

3) Регистрация коллективных договоров в центре занятости населения 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 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 окончания срока их действия, 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 организациях образования Янаульского района проводит правовую экспертизу проектов

коллективных договоров организаций образования, осуществляет их регистрацию.

1.11. Стороны совместно размещают Соглашение на своих сайтах, райком Профсоюза направляет Соглашение в первичные профсоюзные организации организаций 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 вступает в силу с 1 мая 2022 года и действует в течение трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, 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 образовательных организаций: 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 организаций.

2.4. Стороны считают необходимым:

1) Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе органов управления организаций (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 организаций, 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 организаций, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры и др.).

2.5. Управление образования:

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

2) Предоставляет райкому Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социальнотрудовым вопросам.

3) 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.

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

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

6) 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 организациях, 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.

7) Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

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 организаций 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 организациях 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 организаций, профсоюзному активу, разработанных Рескомом Профсоюза.

9) Осуществляет обучение руководителей образовательных организаций 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 при возникновении споров, связанных с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

2.9. Стороны социального партнерства всех уровней обеспечивают включение в коллективные договоры пункты 2.17, 3.6, 3.11, 3.14- 3.16, 5.16, 5.18, 5.23, 5.27-5.29, 8.16 Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы и их выполнение.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками организаций 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 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, 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).

Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника 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 размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат, условия труда.

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

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

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

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте

старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

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

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

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 государственной или муниципальной организации 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 с целью проверки уровня его компетентности без его 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 по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н.

15) Лица, указанные в ч.3, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (студенты 3, 4 курсов вузов), принятые на работу в образовательные организации обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными актами образовательных организаций.

16) Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства в общеобразовательных организациях, регламентируется следующим:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов, а также случаев, предусмотренных Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства РБ;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяются одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с тем, чтобы каждый педагогический работник перед уходом в отпуск знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником ему устанавливаются соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения. Период длительного отсутствия определяется коллективным договором, локальными актами образовательной организации;
- денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.3 Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.4. 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.).

3.5. 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.

3.6 В целях профилактики составления избыточной документации педагогическими работниками, в том числе отнесёнными к профессорско-

преподавательскому составу, стороны рекомендуют работодателям:

1) Определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации.

2) При заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования, также осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

3) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

- В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

- В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме.

- В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя.

3.7 Главная аттестационная комиссия, ее специалисты, администрации образовательных организаций не вправе запрашивать информацию и документы от учителей в связи с прохождением ими аттестации, не предусмотренные приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Для исключения требований о составлении учителями отчетной документации при проведении аттестации систематизируется и обновляется для самостоятельного использования аттестационной комиссией и (или) специалистами необходимая информация, на основе которой в соответствии с пунктами 36, 37, 38 приказа № 276 устанавливаются квалификационные категории педагогическим работникам, а также осуществляется оценка профессиональной деятельности, соответствующая направлениям их работы.

3.8 При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование

основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

3.9 Увольнение педагогических работников образовательных организаций по инициативе работодателя, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

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

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

3.12 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 государственной или муниципальной организации 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 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом N 1601.

4.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом N 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.3 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, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, 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.

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

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

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

4.7 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.

4.8 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, организаций, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условия п. 4.4, 4.5 Соглашения.

4.9 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.

4.10 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.

4.11 Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно или

хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях по 31 августа.

4.12. Стороны подтверждают:

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- медицинских работников не более 39 часов в неделю;
- женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

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

- помощников воспитателей и младших воспитателей, работающих в организациях или в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, не более 36 часов в неделю, независимо от результатов специальной оценки условия труда.

2) При составлении расписания занятий организация исключает 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.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день).

В случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

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 и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

5) 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.

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

7) Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8) Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся 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.

9) 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.

10) Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска (42 и 56 календарных дней).

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

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, 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.

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

12) В соответствии со ст. 101 и 119 ТК РФ за выполнение дополнительной нагрузки, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определяются следующие должности работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

-руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя;

- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар;
- концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

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

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

13) Школьному библиотекарю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней.

14) Работникам- членам экспертных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется 1 дополнительный оплачиваемый день отдыха.

15) 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 1 дополнительный оплачиваемый день отдыха.

16) Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка в семье;
- для сопровождения детей 1 класса в школу на 1 сентября;
- для сопровождения детей – абитуриентов (студентов первокурсников) в другой населенный пункт для сдачи документов в учебное заведение, заселения в общежитие;
- для сопровождения близких родственников (отца, матери, детей, бабушки, дедушки) в лечебные организации;
- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы (либо регистрации брака) работника (детей работника);
- для празднования юбилейных дат;
- на похороны близких родственников (родители (свои и супруга), дети, супруги);
- председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома;
- при отсутствии в течение учебного года дней (листочков) нетрудоспособности;
- членам жюри районных предметных олимпиад, конкурсов (в каникулярное время или к отпуску) ;
- членам экспертных групп и районной аттестационной комиссии (в каникулярное время или к отпуску);
- за каждые 10 лет непрерывной работы в данной организации, не зависимо от изменения его названия и реорганизации;
- в связи с выпуском ребенка из образовательной организации(подготовительная группа детского сада, вручение аттестата о среднем, высшем, специальном образовании);
- за участие в спортивных мероприятиях, эстафетах, конкурсах;
- за дежурство членам добровольных народных дружин.

В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность этих дней и условия их предоставления.

17) Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - 30 календарных дней;
- родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;
- членам профкома 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварий в жилых помещениях работников 5 календарных дней;
- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет – 10 календарных дней.

18) В соответствии со ст. 95 ТК РФ накануне нерабочих праздничных дней 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.

19) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника 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.

20) Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

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

Воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная

продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

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

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17 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, приходящиеся 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.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1 Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в муниципальных образовательных организациях система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организаций, коллективными договорами, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. N 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее муниципальное Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников образовательных учреждений муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан, 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 организациями 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 организаций образования муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан».

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (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 организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (5000 руб.), 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.

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

оплаты труда (но не ниже указанного размера) определяется коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

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, 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 организации.

6) С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочной работой также считается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей; работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7) Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж 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 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, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса,

входящего в класс-комплект с большим их количеством. 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.

При объединении обучающихся начального общего образования в класс-комплект оптимальным является создание его из двух классов: 1 и 3 классов (1 + 3), 2 и 3 классов (2 + 3), 2 и 4 классов (2 + 4). Для предупреждения утомления обучающихся необходимо сокращать продолжительность совмещенных (особенно 4-х и 5-х) уроков

на 5 - 10 мин. (кроме урока физической культуры). Наполняемость классов-комплектов должна соответствовать таблице:

Наполняемость классов-комплектов

Классы, объединяемые в класс-комплект	Количество обучающихся в классе-комплекте, человек
1 + 3	8 - 10
1 + 2	8 - 10
1 + 4	8 - 10
2 + 3	10 - 12
2 + 4	10 - 15
3 + 4	10 - 15

В таблице указана предельная наполняемость класса-комплекта. В зависимости от конкретных условий и количества обучающихся классы-комплекты могут формироваться при меньшей наполняемости.

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, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

11) Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования 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. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

12) Педагогическим работникам, исполняющим функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство в одном классе. При условии осуществления классного руководства в двух и более классах осуществляется не более двух выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство»

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

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

14) 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%.

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

16) 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.

17) 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), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.

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

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

20) Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

21) Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

22) Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим в классе (группе), в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций.

23) При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

24) За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

26) 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 организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

27) Установление штатного расписания осуществляется с целью создания оптимальных условий для реализации ФГОС и является компетенцией образовательной организации.

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

29) Соотношение заработной платы руководителя образовательной организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации устанавливается в кратности не ниже 2.

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

5.3. Стороны договорились:

1) В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие образовательных организаций, повышение престижа педагогической профессии, социальную поддержку работников, в том числе неснижение размеров оплаты труда по сравнению с заработной платой за предыдущий год, действующих гарантий и льгот.

2) Осуществлять мониторинг оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с «майскими» 2012 года указами Президента РФ, иных категорий работников.

5.4. Стороны рекомендуют:

1) Устанавливать в коллективных договорах (за счет собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):

- стимулирующие выплаты (доплаты) работникам, награжденным ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;

- стимулирующие выплаты работникам из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

- доплаты педагогическим работникам общеобразовательных организаций, сопровождающим обучающихся в школьном автобусе, в размере не менее 10 % от ставки педагогического работника.

2) Информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах в разрезе основных категорий работников.

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

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

6.2. Стороны договорились:

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

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

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

4) 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 образовательной организации, 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 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;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза и председатель территориальной профсоюзной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда.

В коллективных договорах образовательных организаций 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 организаций, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству);

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической

	культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель	Методист, старший методист
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

В коллективном договоре организаций могут быть установлены и другие случаи учета имеющейся квалификационной категории для установления оплаты

труда работников.

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

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

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию,

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на один год.

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

7.5. 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.

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).

10) Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации не только дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), но и сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (если такая независимая оценка имела место).

11) Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию имеют право проходить аттестацию на

высшую квалификационную категорию.

12) Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

13) Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, производится в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

14) Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

15) Работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника

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. Работодатели создают условия (освобождают от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогических работников (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии. В коллективном договоре образовательной организации определяются конкретные условия реализации этого права (заявительный характер, подтверждающие документы и др.).

7.8 В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Администрация, Управление образования:

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»;

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

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 организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы.

- заключению, до принятия соответствующего бюджета, соглашения между Администрацией, Управлением образования и райкомом Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях.

- 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.

3) Рекомендуют:

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

- реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе: организовать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- приобретать и обновлять спортивный инвентарь;

- назначать ответственное лицо за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и создавать рабочую группу по координации и контролю работы по профилактике ВИЧ-инфекции в ОУ;

- включать вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;

- проводить инструктаж по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников образовательных организаций».

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 организаций, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения райкома Профсоюза, образовательных организаций.

3) Разрабатывает проекты нормативных правовых актов по охране труда.

4) Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторнокурортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством)

5) Предусматривает включение внештатных технических инспекторов труда и других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней

оздоровительной кампании.

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

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

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

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

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

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

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

13) Способствует включению руководителями организаций 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 организаций ежегодно заключать соглашение по финансированию мероприятий по охране труда с профсоюзным комитетом.

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

16) Рекомендует 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.

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

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

8.3. Райком Профсоюза:

1) Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь 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 муниципальные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

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 организаций, 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 организаций.

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.

12) Частично компенсирует стоимость оплаты медицинских услуг, при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, длительного стационарного или амбулаторного лечения.

13) Организует совместно с Управлением образования обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда.

14) Направляет на обучение председателя территориальной организации Профсоюза, внештатного технического инспектора труда не реже 1 раза в 3 года.

15) Оказывает помощь в создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях.

16) Совместно с Управлением образования проводит районный смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда». Направляет конкурсные работы победителей на республиканский смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда» для участия.

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 организациях 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).

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

4) Ежегодно заключают с профсоюзными организациями Соглашение по охране труда, являющееся приложением к коллективному договору образовательной организации и предусматривающее организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

5) Рекомендуют работодателям:

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

- предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с

сохранением заработной платы.

6) 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).

7) Рекомендуют руководителям образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах организаций выплату единовременного пособия в качестве возмещения морального вреда семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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 увольнении в связи с выходом 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 организации.

5) При сложении полномочий председателю первичной профсоюзной организации, проработавшему два срока подряд (не менее 10 лет) выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере ставки заработной платы по основной должности.

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

9.3. Стороны:

1) Содействуют:

- организации отдыха и лечения работников и членов их семей;

- улучшению жилищных условий граждан, проживающих и работающих в сельской местности Муниципального района Янаульский район РБ, согласно муниципальным программам «Комплексное развитие сельских территорий» и «Развитие строительного комплекса и архитектуры Муниципального района Янаульский район РБ»;

- популяризации физической культуры и спорта;

- реализации социальных льгот и гарантий.

2) Оказывают материальную помощь работникам:

- пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения, пожары и др.);

- проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу при прекращении трудового договора;

- признанным полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

- при рождении ребенка;

- на похороны работника, близких родственников (родителей, детей, мужа, жены).

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

1) Устанавливать премии для 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 организаций, в пределах, выделенных на оплату труда средств.

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

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

Один раз в год:

- родителям или лицам, их заменяющим (одному из работающих в организации), имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким матерям, имеющим детей до 18 лет;

- родителям-инвалидам, имеющим детей до 18 лет;

- родителям или лицам, их заменяющим (одному из работающих в организации), имеющим одновременно двух и более детей от 18 до 24 лет, находящимся на очном обучении в организациях профессионального и высшего образования.

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

6) Компенсировать стоимость проезда работникам, чья работа носит

разъездной характер (социальные педагоги, работники школ-интернатов и др.).

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

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

9) 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.

10) 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 организаций выделяют транспорт (без ГСМ) для:

- подвоза детей работников образования в летние оздоровительные лагеря и санатории;

- организации культурно-массовых мероприятий среди работников отрасли;

- организации культурно-массовых мероприятий для детей работников отрасли;

- хозяйственных нужд.

9.6 Райком Профсоюза:

1) Предусматривает частичную оплату (до 13%) 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 образования.

4) Выделяет средства на проведение среди работников образовательных организаций 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 организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

10.2. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю совета молодых специалистов 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 организаций 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.

6) Предоставлять в каникулярное время председателю Клуба молодых специалистов свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций, в соответствии с планами и рекомендациями Управления образования, райкома Профсоюза.

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 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, магистратуре 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.

10.4. 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 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора или до прохождения аттестации.

10.5. Педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и

приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, устанавливаются:

- гарантированная единовременная стимулирующая выплата в размере от двух до четырех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств;

- дополнительная единовременная стимулирующая выплата по заявлению работника, на основании договора, в размере четырех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременные стимулирующие выплаты также устанавливаются:

- педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения;

- педагогическому работнику, приступившему к работе на педагогической должности в годы, следующие за годом окончания обучения, в связи с:

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

- нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- нетрудоспособность длительностью более 4 месяцев, подтвержденная документально.

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.

Условия и порядок установления дополнительной единовременной стимулирующей выплаты, ее размеры определяются в соответствии с положением «О единовременной стимулирующей выплате молодым специалистам муниципальных образовательных организаций муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан», утвержденным решением Совета муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан от 13.12.2019 года №603/41.

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.

10.7 . 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, оснащённости рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

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

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли.

5) Внедрению в организациях различных форм поддержки и поощрения работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

6) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

7) Созданию советов, клубов, комиссий по работе с молодыми кадрами, в организациях образования, профсоюзных организациях.

10.8. Райком Профсоюза организует работу районного «Клуба молодых педагогов».

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны содействуют деятельности работодателей и их представителей, которые 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 и другие удержания по заявлению работников на счет Янаульской районной организации Общероссийского Профсоюза образования. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организаций.

3) 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 образования, образовательных организаций.

5) Предоставляют выборному органу 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. Райкому Профсоюза предоставляют помещение площадью 20 кв.м. по адресу: г. Янаул, пер. Малышева 4б.

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 организациях в соответствии с действующим законодательством;

8) Не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в т.ч. Управления образования, централизованной бухгалтерии, 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, другим социально-экономическим вопросам.

10) Соблюдают трудовое законодательство, в частности, при:

- оформлении трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;

- распределении учебной (педагогической) нагрузки;

- начислении и выплате заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе установлении стимулирующих выплат, оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы, районного коэффициента, работы в ночное время, а также при совмещении профессий сверх МРОТ, установлении ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента и др.;

- предоставлении ежегодных очередных и дополнительных отпусков;

- предоставлении гарантий молодым специалистам;

- обеспечении охраны и условий труда работников;

- реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование.

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 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 (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;

- гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных 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, устанавливается на период до прохождения ими аттестации оплата труда, предусмотренная для педагогических работников, с учетом имевшейся квалификационной категории, если это определено коллективным договором организации.

2) Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

3) Подтверждают:

- работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается социально значимой для деятельности образовательной организации 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 образовательной организации, 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 организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзного актива.

11.3. Стороны признают, что деятельность профсоюзных органов всех уровней является социально значимой, её результаты влияют на усиление социальной защищенности работников и обучающихся, гармонизацию трудовых

правоотношений, повышение результатов деятельности трудовых коллективов.

Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, райком Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций в соответствии со своими полномочиями осуществляют дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Осуществляют коллективную и индивидуальную защиту прав и интересов членов Профсоюза перед работодателями, в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений управлений пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч. 4 ст.19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.

2) Оказывают практическую помощь в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.

3) Обращаются в надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателей (их представителей), нарушивших трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в республиканских аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

5) Осуществляют контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, в том числе вопросов:

- правильность оформления трудовых правоотношений, трудовых договоров, трудовых книжек и др.;

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность выплаты заработной платы;

- правильность начисления заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе вопросов: установление стимулирующих выплат, выплаты за классное руководство, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы сверх МРОТ, установление ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента и др.;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

- своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам - членам Профсоюза;

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.;

- реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реке одного раза в три года за счет средств работодателя.

6) Предъявляют требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчете недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

7) Обжалуют по обращению работника незаконно наложенные на него дисциплинарные взыскания.

8) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9) Оказывают руководителям образовательных организаций - членам Профсоюза правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательных организациях; профилактика нарушений;

- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- разработка и заключение коллективных договоров, соглашений по охране труда и др.;

- предупреждение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10) Защищают законные интересы руководителей образовательных организаций перед надзорными органами.

11) Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

12) Осуществляют обучение руководителей образовательных организаций по вопросам применения норм трудового законодательства, менеджмента в образовании, в том числе с приглашением представителей органов власти и управления, надзорных органов, проводят семинары (веб-семинары) организуют участие руководителей в семинарах, (веб-семинарах) в формате «День директора», проводимых рескомом Профсоюза и др.

13) Обучают членов Профсоюза, профсоюзный актив практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

14) Ходатайствуют перед работодателями по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;

- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

- представление работников и руководителей образовательных организаций к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

15) Вырабатывают в соответствии со статьями 371, 372 Трудового кодекса РФ мотивированное мнение по вопросам:

- установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности

преподавания учебных дисциплин, не снижение ее объема, осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком, составление расписания уроков (занятий), удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окон), увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,

- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат образовательной организации с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.

16) Оформляют документы для получения материальной помощи в размере 10 МРОТ семье члена Профсоюза в случае его гибели в результате несчастного случая на производстве.

17) Защищают членов Профсоюза от необоснованных действий работодателей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

18) Награждают членов Профсоюза - лауреатов и победителей районных конкурсов профессионального мастерства грамотами Профсоюза, денежными призами.

19) Оказывают содействие члену Профсоюза - победителю районного конкурса «Учитель года» в подготовке к участию в республиканском конкурсе «Учитель года» (материальная помощь, помощь психолога, имиджмейкера и др.).

20) Содействуют работе кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз «Образование», предоставлению членам Профсоюза краткосрочных и долгосрочных ссуд.

21) Оказывают консультативную помощь членам Профсоюза в оформлении налоговых деклараций для получения налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение движимого и недвижимого имущества и др.

22) Организуют оздоровление и санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей.

23) Выделяют средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию и проведение среди работников образования спартакиады «Здоровье», туристических слетов, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организацию оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей, досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;

- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних елок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков

и др.;

-подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательных организаций.

24) Организуют оформление и выдачу единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования, дающих право члену Профсоюза с выгодой (с возвратом до 30% от суммы покупки) приобретать товары и услуги широкого диапазона по программе, в которой участвуют более 700 партнеров, объединяющих свыше 1000 популярных российских и зарубежных онлайн-магазинов и более 10000 оффлайн-магазинов по всей территории РФ, а также банковские и страховые продукты на индивидуальных льготных условиях и др.

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 организаций.

Глава Администрации
муниципального
района
Янаульский район



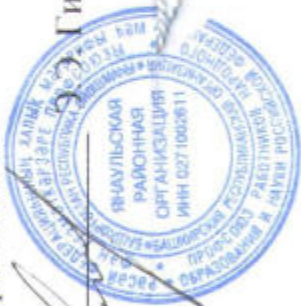
Начальник
МКУ «Управление
образования
Янаульского района»



Председатель
Янаульской районной
организации
Профсоюза



Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью _____ листа(ов)
Председатель Янаульской
районной организации
Общероссийского Профсоюза
образования



Э.Э. Гильмуллина