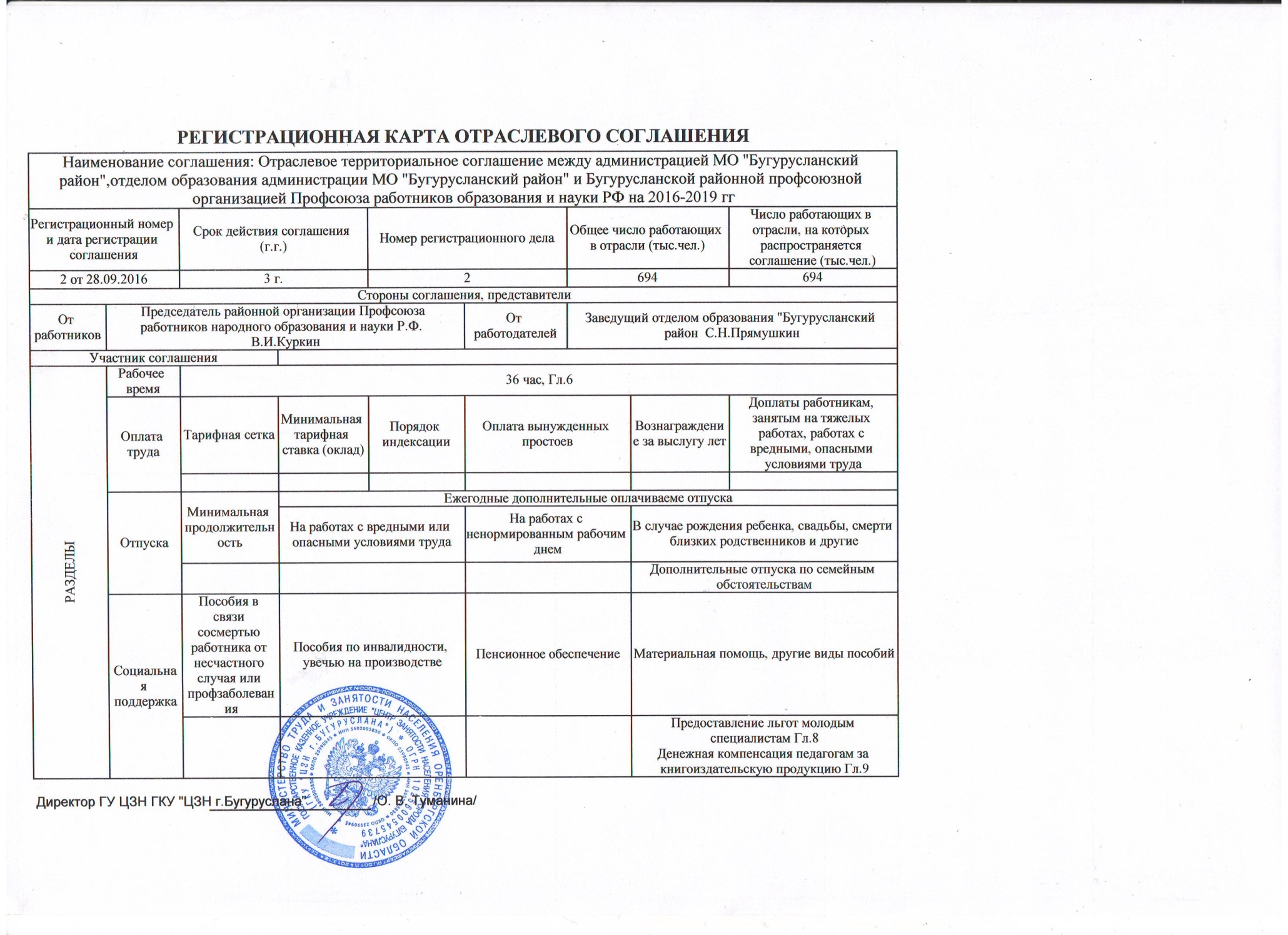
****

****

**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между**

**администрацией муниципального образования**

**«Бугурусланский район», отделом образования администрации**

**Бугурусланского района и Бугурусланским районным**

**Советом Профсоюза работников народного образования**

**и науки Российской Федерации на 2016 – 2019 годы**

**От администрации муниципального**

**образования «Бугурусланский район»**

**заместитель главы администрации Н.И.Рываев**

**От отдела образования администрации**

**муниципального образования**

**«Бугурусланский район»**

**заведующий отделом С.Н.Прямушкин**

**От Профсоюза**

**председатель районного Совета**

**Профсоюза работников**

**народного образования и науки**

**Российской Федерации В.И.Куркин**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах», Отраслевым региональным соглашением между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы, Отраслевым соглашением между Минстерством образования и науки Российской Федерации и ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

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 образования, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием в муниципальном образовании «Бугурусланский район»

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются: - Администрация муниципального образования «Бугурусланский район» (далее – Администрация);

- отдел образования администрации Бугурусланского района (далее – отдел образования), являющийся представителем работодателей;

- Бугурусланский районный Совет Профсоюза, являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Бугурусланский район», (далее – работники).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Бугурусланский район».

Соглашение применяется на всей территории муниципального образования «Бугурусланский район» при заключении коллективных договоров на уровне образовательных организаций и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны согласились с тем, что городская и районная организация Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Бугурусланский район» при разработке и заключении территориального соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

1.7. В случае принятия органами государственной власти, местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных, коллективными договорами образовательных организаций. Ежегодно, не позднее 1февраля, образовательные организации и выборные профсоюзные органы направляют в отдел образования и районный Совет Профсоюза анализ выполнения коллективных договоров и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения образовательных организаций и выборных органов профсоюзных организаций.

1.9. Районный Совет Профсоюза в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводит экспертизу проектов коллективных договоров образовательных организаций и осуществляет их регистрацию.

1.10. Стороны совместно направляют Соглашение руководителям образовательных организаций, размещают Соглашение на своих сайтах, районный Совет Профсоюза направляет Соглашение в первичные профсоюзные организации образовательных организаций для выполнения.

1.11. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения освещаются сторонами в средствах массовой информации, на сайтах сторон социального партнерства.

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

1.13. Соглашение вступает в силу с 15 сентября 2016 года и действует по 15 сентября 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15 мая 2019 года.

**2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

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

2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) Участвовать на равноправной основе в работе территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на районном уровне.

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

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, содействовать участию сторон Соглашения, коллективных договоров в работе руководящих органов, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.3. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Оренбургской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.4. Стороны считают необходимым:

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

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

3) Осуществлять мероприятия по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением их типов с обязательным участием работников, включая закрепление в уставах порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

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

2.5. Отдел образования администрации Бугурусланского района:

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

2) Включают представителей районной организации Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепции и др.,затрагивающих социальные трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

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

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

2.6. Районный Совет Профсоюза:

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

2)Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в судебных, муниципальных и других органах.

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

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

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, 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, распространение информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций и профсоюзному активу.

9) Осуществляет обучение председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива образовательных организаций района по практике применения трудового законодательства.

10) Участвует в областном конкурсе «Лучший коллективный договор (соглашение)».

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в

каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.8. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в КТС, процедуре медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

3.2 При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных [ст.70](consultantplus://offline/ref=02D080AE4FEE16D3640E00F8ED9DA4911F66278646F2D20408C54CDBBC7F31B1C147EE0AE4WBXAG) ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.3 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.

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

3.4 Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в [ст.57](consultantplus://offline/ref=02D080AE4FEE16D3640E00F8ED9DA4911F66278646F2D20408C54CDBBC7F31B1C147EE0DE5WBX1G) 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.

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

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

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

3.8 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.

3.9 Продление срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным*.*

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

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 государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

3.13Не 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.

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

3.15 Стороны рекомендуют работодателям:

1) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения: - увольнение работника по основаниям, предусмотренным  [п.2](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6kEI)  или  [3](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6k1I)  ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83D9FA17EXDh9I) [8,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h8I) [9,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h7I) [10](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h6I) или [13](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83896XAh6I) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы); - в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны подтверждают:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Устанавливается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер

-водитель

-методист, секретарь, делопроизводитель

-шеф-повар

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

Конкретная продолжительность дополнительных отпусков оговаривается коллективным договором образовательной организации, но не менее трех календарных дней*.*

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

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

4.2. 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.

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

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

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

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

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

**5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципального образования «Бугурусланский район», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Стороны подтверждают:

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

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

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 установленного минимального размера оплаты труда.

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

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

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 условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10 1992 №611, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо вредными условиями труда – 24 % тарифной ставки (оклада).

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

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

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

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 актами организации.

6)Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами организации.

.

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

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

8) 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).

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

10) 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.

11. Стимулирующие выплаты руководителям организаций устанавливаются с учетом мнения районного Совета Профсоюза.

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

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

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

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

5) 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.

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

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).

6.3. Стороны:

1) Являются учредителями и проводят районные конкурсы профессионального мастерства педагогических работников, мероприятия, посвященные Международному дню учителя и другие.

6.4.Отдел образования:

1) Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

2) Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

3) Принимает меры по проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального педагогического образования.

4) В связи с оптимизацией сети и штатов учреждений принимает меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.5. Стороны рекомендуют работодателям:

1) 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;

- председатели первичных организаций Профсоюза.

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

**7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Отдел образования:

1) Организует работу экспертной комиссии для оценки уровня квалификации аттестуемых педагогических работников и принимает меры по своевременной оплате труда аттестуемых и экспертов.

2) Ежегодно рассматривает на совместном заседании совета отдела образования и президиума районного Совета Профсоюза итоги аттестации педагогических работников с возможным внесением изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

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

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

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

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

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

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

длительной нетрудоспособности,

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

**-** 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 (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета , 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.

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

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе 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.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

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 курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

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.

**8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Стороны:

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

2) Содействуют:

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

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

8.2.Отдел 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 отрасли и учащихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения районного Совета Профсоюза, муниципальных образовательных организаций.

3) Разрабатывает в установленном порядке проекты нормативных правовых актов муниципального образования «Бугурусланский район» по охране труда.

4) Организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда возлагает на специалиста отдела образования, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

Добивается обеспечения безопасных условий труда в образовательных организациях подготовленными специалистами по охране труда.

5) Готовит вопросы по соблюдению трудового законодательства по охране труда для рассмотрения на заседаниях муниципальной межведомственной комиссий по охране труда.

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

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

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

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

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

8.3. Районный Совет Профсоюза:

1)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.

3) Направляет на обучение внештатных технических инспекторов труда в обком профсоюза работников народного образования не реже 1 раза в 3 года.

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

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

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

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

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

9) Проводит районный смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций.

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 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н.

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

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

8.5. Стороны рекомендуют работодателям:

- организовывать и проводить физкультурно-спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физкультуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

**9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны подтверждают:

1) 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. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке.

3) В соответствии с законодательством работникам образовательных организаций в период повышения квалификации и переподготовки оплачиваются по основному месту работы командировочные расходы при сохранении среднего заработка.

Не допускается направление педагогических и других работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

9.2. Отдел образования администрации Бугурусланского района:

1)Согласно Положению обеспечивает выплаты за счет средств муниципального бюджета единовременного пособия выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации.

2) Принимают экономические и правовые меры, направленные на оздоровление работников, отдых и оздоровление детей в оздоровительных учреждениях с привлечением социальных фондов и иных источников.

3) Учитывают мнение районного Совета Профсоюза при представлении к государственным наградам руководителей и работников образовательных организаций.

9.4.Стороны:

1) Участвуют в работе межведомственных комиссий по организации летнего отдыха детей и подростков.

2)Проводят необходимую организационную и информационно-методическую работу по подбору, обучению кадров для работы в оздоровительных лагерях.

3) Организуют работу по выявлению детей, нуждающихся в отдыхе и лечении, из числа многодетных, малообеспеченных, неполных семей, и обеспечению их путевками в детские оздоровительные лагеря.

9.5. Районный Совет Профсоюза:

1). Осуществляет мероприятия по организации лечения и отдыха работников и членов их семей через систему «Профкурорт».

2) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение спартакиады работников образования , соревнований, физкультурно-массовую работу, районные мероприятия, посвященные Дню Учителя и другие, в пределах средств, предусмотренных бюджетом профсоюзной организации.

3) Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний.

4) Организует учебу профсоюзных кадров и актива, участвует в областных конкурсах «Лучший коллективный договор», «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучшая профсоюзная организация» и др.

5) Предусматривает средства в профсоюзном бюджете на информационную работу.

6) Оформляет подписку на профсоюзные издания.

7) Предусматривает средства в профсоюзном бюджете на приобретение новогодних подарков для детей членов профсоюза образовательных организаций.

8)Оказывает материальную помощь членам профсоюза в связи с достижением пенсионного возраста (согласно решению профсоюзных комитетов организаций)

9.6. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Проводить профилактические медицинские осмотры работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

3) Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективными договорами. Предоставлять дополнительные отпуска следующим категориям работников с ненормированным рабочим днем :

-руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, их заместителям, бухгалтерам, экономистам, водителям легковых автомобилей в количестве не менее 6 календарных дней.

- младшему обслуживающему персоналу и секретарям не менее 3 календарных дней.

-поварам и подсобным рабочим кухни, операторам котельных, сварщикам образовательных организаций в количестве не менее 6 календарных дней.

-председателям профсоюзных организаций предоставлять один дополнительный выходной день в месяц для выполнения общественной работы.

-предоставлять отгулы не освобожденным председателям и членам профсоюза от 2 до 7 дней в год.

4) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5) В пределах средств, выделенных на оплату труда, установить премии для учителей, подготовивших призеров областных олимпиад, выпускников школ, показавших высокие результаты на итоговой аттестации.

6) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

7) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8) В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

9) Создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.

9)Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предоставленные законом.

10.7. Районный Совет Профсоюза:

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

2) Предусматривает средства в профсоюзном бюджете для участия в спартакиадах , туристских слётах, на физкультурно-массовую работу.

3)Проводит необходимую организационную и информационно-методическую работу по подбору, обучению профсоюзных кадров.

4) Осуществляет повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, участвует в областном конкурсе «Профлидер».

**10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

10.1.Стороны:

1) Принимают меры по деятельности в районе клуба по работе с молодежью; способствуют созданию в учреждениях образования молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

2) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.2. Стороны рекомендуют:

1) Практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

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

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

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

10.3. Отдел образования администрации района, районный Совет Профсоюза организуют работу районного совета молодых педагогов.

10.4 Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

10.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных организациях, устанавливается единовременная денежная выплата. Конкретный размер выплаты определяется организацией в пределах фонда оплаты труда.

**11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

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

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

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

3) Включают представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организации.

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

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

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

7) 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.

11.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

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

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

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

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

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

11.3. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.4. Стороны подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.5. Стороны 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 выборных профсоюзных работников, актива.

**12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их полномочными представителями, соответствующим органом по труду, территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «Бугурусланский район».

12.2. Стороны договорились о регулярном (не реже одного раза в полугодие) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании Совета районного отдела образования и президиума районного Совета Профсоюза, на заседаниях районной трехсторонней комиссии. Информация о ходе выполнения Соглашения доводится до сведения образовательных организаций района, первичных организаций Профсоюза.

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

12.4 Соглашение подписывается в четырех экземплярах и хранится у каждой из сторон.

12.5. В случае изменения правового статуса сторон, подписавших данное Соглашение, оно будет иметь силу на весь срок его действия, и ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.