

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое Территориальное соглашение (да-
лее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с за­конодательством Российской Федерации с целью определения в договорном
порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых
и социально-экономических условий для работников и обеспечению ста­-
бильной и эффективной деятельности образовательных организаций, иных
организаций, находящихся в ведении Отдела образования администрации
муниципального образования "Бугурусланский район" Оренбургской области
(далее – Отдел образования).

Положения Соглашения:

* обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
* применяются при заключении коллективных договоров в организаци­ях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении инди­видуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

* работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации Бугурусланского района (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Бугурусланской территориальной организации Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Территориальная организация Профсоюза), действующая на основании Положения;
* работодатели – организации, подведомственные Отделу образования администрации Бугурусланского района.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей
организаций, подведомственных Отделу образования.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных проф­союзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержащие разделы о распро­странении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Проф­союза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но упол­номочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на пред­ставление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать усло­вий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудо­вым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового пра­ва, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей её дея­тельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и пре­имущества для работников, условия труда более благоприятные по сравне­нию с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применя­ются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При на­ступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале веде­ния переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополни­тельным соглашением, которое являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одно­
стороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сто­рон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохра­няются до окончания срока его действия.

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по
31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Согла­шения должны быть начаты не позднее 01 октября 2022 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном
порядке Отдел образования доводит текст Соглашения и изменения к нему
до организаций, подведомственных Отделу образования; Территориальная организа­ция Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Отдела образования [http://bug-roo.my1.ru](http://bug-roo.my1.ru/) и на сайте районной организации Профсоюза [www.eseur.ru/buguruslan/](http://www.eseur.ru/buguruslan/)

**II. Обязательства представителя сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в районе, об­ласти, результативности деятельности образовательных организаций, конку­рентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, иных федеральных, региональ­ных и местных программ в сфере образования. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

1. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Отдел образования:

1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование органи­заций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законом о бюджете Оренбургской области. Осуществляет полное и своевре­менное финансовое обеспечение деятельности муниципальных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюдже­та, предусмотренных для казенных учреждений, а также для размеров субси­дий, предоставленных муниципальным бюджетным и автономным учрежде­ниям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соот­ветствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).
2. Организует систематическую работу по дополнительному про­фессиональному образованию педагогических работников посредством реа­лизации дополнительных профессиональных программ (программ повыше­ния квалификации и программ профессиональной переподготовки).
3. Информирует Территориальную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных программ в сфере образо­вания, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Территориальной организацией Профсоюза консульта­ции о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Территориальной организации Профсоюза в качестве экспертов для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомст­венных Отделу образования.

1. Предоставляет Территориальной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы обра­зования, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минималь­ных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уров­ням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработ­ной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспече­нию отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
2. Предоставляет возможность представителям Территориальной организа­ции Профсоюза принимать участие в работе Совета отдела образования, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке про­грамм в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.
3. Обеспечивает направление в Территориальную организацию Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих со­циально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Территориальной организации Профсоюза в их разработке.
4. Считает не правомерным уклонение работодателей образователь­ных и иных организаций от участия в коллективных переговорах с соответ­ствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной органи­зации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и за­ключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, со­глашения.
5. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса рос­сийской Федерации 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 законами Российской Федерации, за­конами Оренбургской области.

2.3. Территориальная организация Профсоюза:

1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и со­гласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социаль­но-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работни­ков, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.
2. Оказывает помощь члена Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных дого­воров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых спо­ров.
3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллекти­вах образовательных и иных организаций.
4. Содействует предотвращению в организациях коллективных тру­довых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.
5. Обращается в муниципальные органы представительной и испол­нительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональ­ных прав и интересов работников.
6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов ор­ганов местного самоуправления, затрагивающих права и интересы работни­ков, организаций, анализирует практику применения трудового законода­тельства, законодательства Российской Федерации, областного законодатель­ства в области образования, издает информационные бюллетени и разъясне­ния по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте отдела образования: [http://bug-roo.my1.ru](http://bug-roo.my1.ru/) и сайте районной организации Профсоюза: [www.eseur.ru/buguruslan/](http://www.eseur.ru/buguruslan/)
7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудо­вого законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

**III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных ор­ганов в управлении организациями**

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социально­
го партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-
трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства
и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального
партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

1. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по регу­лированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки про­екта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Согла­шения (не реже одного раза в полугодие).
2. Способствовать повышению эффективности заключаемых отрас­левого соглашения на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме участия в областном конкур­се коллективных договоров и соглашений.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заклю­чения территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров организаций, подведомственных Отделу образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования соци­ально-трудовых отношений в муниципальном образовании.

Содействовать формированию полномочных объединений работодате­лей в сфере образования на территориальном уровне.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организа­ций, совершенствования ведомственных локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

1. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглаше­ния в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, свя­занных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять дру­гой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о прини­маемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические пра­ва и профессиональные интересы работников.
2. В целях повышения эффективности коллективно-договорного ре­гулирования на уровне образовательной организации 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.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Отдел образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Территориальной орга­низации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них ин­формирование Территориальной организации Профсоюза структурными подразделе­ниями Отдела образования для учета мнения Территориальной организации Проф­союза и положений настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года
№ 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

1. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нор­мы трудового права.
2. Учитывать при оценке эффективности деятельности образова­тельной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.
3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные Отделу образования, разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения зако­нодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Отраслевого Территориального согла­шения.
4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюде­ния образовательными организациями, подведомственными Отделу образо­вания, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопро­сам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эф­фективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты настоящего Соглашения.

1. Стороны считают приоритетными следующие направления в со­вместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:
* проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организа­циях; содействие трудоустройству не менее половины выпускников образо­вательных организаций по специальности в течение одного года после вы­пуска;
* содействие повышению профессиональной квалификации и карьер­ному росту молодежи, в рамках управления персоналом;
* внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
* обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

3.7. Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза рекоменду­ют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа мо­лодых специалистов, содержащие, в том числе, положения по:

* организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
* закреплению за работниками из числа молодых специалистов настав­ников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, оп­ределяемых коллективными договорами;
* осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
* закреплению мер социальной поддержки работников из числа моло­дых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образова­тельным программам и впервые поступивших на работу по полученной спе­циальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной пла­те, единовременных выплат, на условиях, предусмотренных трудовым дого­вором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
* обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молоде­жи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональ­ные образовательные программы, в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором.

3.8. Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза договори­лись о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогиче­ских работников.

**IV. Трудовые отношения**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. 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 законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом поло­жений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 года № 167и "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", в редакции приказа Минтруда России от 20февраля 2014 года № 130н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 года, регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

* размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, кон­кретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный ме­сяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
* размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
* размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их ус­тановления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий поря­док осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада),ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и(или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам)не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий ра­ботника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, пре­образование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее– учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педа­гогических работников наряду с работой, определенной трудовым догово­ром, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к тру­довому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет вы­полняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагоги­ческим, руководящим и иным работникам других образовательных организа­ций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работни­ков органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выбор­ного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учи­теля, преподаватели, для которых данная образовательная организация явля­ется местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

* до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распоряд­ка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельно­стью работника;
* руководствоваться Единым квалификационным справочником долж­ностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профес­сионального образования, здравоохранения и культуры, в которых преду­сматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
* не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работ­ников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, до­полнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работни­ков в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показа­телей и критериев оценки эффективности деятельности, установления разме­ра вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;
* учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

* в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками вы­плату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений опре­деленных сторонами условий трудового договора;
* в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением числен­ности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образова­тельных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или плат­ной основе.

4.3. Стороны, исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжение с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**V. Оплата труда и нормы труда**

При регулировании вопросов оплаты труда Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза исходят из того, что:

Системы оплаты труда работников муниципальных организаций уста­навливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нор­мативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Орен­бургской области, администрации Бугурусланского района.

5.1. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организаций, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организаций регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

* обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества за­траченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исклю­чений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
* формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок зара­ботной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабо­чих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессио­нальной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, приме­нение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
* существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагоги­ческих работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогиче­ской (преподавательской) работы;
* обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, преду­смотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовы­ми актами, содержащими нормы трудового права;
* размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выход­ные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, от­клоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудо­вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содер­жащими нормы трудового права;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
* применения типовых норм труда для однородных работ (межотрасле­вые, отраслевые и иные нормы труда);
* продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогиче­ской работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной на­грузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случа­ев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов) педагогической ра­боты за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке оп­ределения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 года, регистрационный № 36204);
* положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ор­ганизаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистриро­вано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);
* определения размеров выплат компенсационного и (или) стимули­рующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработ­ной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должно­стных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогиче­ской работы в неделю (в год);
* определения размеров выплат стимулирующего характера, в том чис­ле размеров премий, на основе формализованных критериев определения дос­тижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественны­ми показателями, для всех категорий работников организаций, а также с уче­том имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные 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 (принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, даю­щем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

* при получении образования или восстановлении документов об обра­зовании – со дня представления соответствующего документа;
* при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными зна­ками отличия – со дня присвоения, награждения;
* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной пла­ты (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания от­пуска или временной нетрудоспособности.

1. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают осо­бенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Феде­ральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с приня­тием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее – Федеральный закон от28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специ­альной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохра­няет:

* выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Переч­нями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тя­желыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 № 579, или аналогичными Переч­нями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и тех­нической политики РФ от 7 октября 1992 № 611;
* гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – бо­лее 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с поряд­ком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 де­кабря 2013 № 426-ФЗ.

5.6.Отдел образования и Территориальная организация Профсоюза рекомен­дуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили ра­боты (деятельности);

* о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока дейст­вия квалификационной категории в случаях: после выхода на работу из от­пуска по уходу за ребенком до истечения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем 6 месяцев – по окончании дли­тельной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;
* о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее дейст­вия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до при­нятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в уста­новлении) квалификационной категории;

5.7. Стороны считают необходимым:

5.7.1.Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в органи­зациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение посто­янной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оп­лате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.7.2.Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по со­вершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.7.3.Совершенствовать показатели и критерии оценки качества рабо­ты работников образовательных организаций для определения размера сти­мулирующих выплат.

5.7.4.Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходя из то­го, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критери­ев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.7.5.Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным орга­низациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусмат­ривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

5.7.6.Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участ­вовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и со­глашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудо­вого кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.7.7.Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополни­тельную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения ос­новных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерски­ми, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не вхо­дящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), к виду выплат компенсационного характера.

5.7.8.Рекомендовать в целях снятия социальной напряженности реко­мендовать работодателям информировать коллектив работников об источни­ках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных кате­горий работников.

5.8.Рекомендовать работодателям устанавливать доплаты за увеличе­ние объема работ в порядке, определяемом коллективным договором, за на­полняемость классов и дошкольных групп сверх показателей, установленных исходя из нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН).

5.9. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным орга­низациям устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установ­ленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

**VI. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени от­дыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педаго­-
гических и других работников образовательных организаций определяется в
соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования
должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 соответствующим нор­мативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и дру­-
гих работников образовательных организаций определяется правилами внут­-
реннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соот­ветствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федераль­ными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобр-науки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей ре­жима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работни­ков организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зареги­стрировано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388), предусматривая в них, в том числе:

- свободные от обязательного присутствия в образовательной органи­зации дни, с целью использования их для дополнительного профессиональ­ного образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогиче­ских работников.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за
исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской
Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной фор­ме обучения и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборно­го профсоюзного органа.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачи­ваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных органи­заций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководи­телей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осу­ществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

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 непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в те­чение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоря­жению работодателя только с согласия работника. При этом денежные сум­мы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на вы­плату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска 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.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально прорабо­танному времени осуществляется только в случае выплаты денежной ком­пенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 кален­дарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внут­реннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени на­пряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с не­нормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты тру­да.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ, Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспе­чивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условия­ми труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокра­щенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

6.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, своего или детей, смерти близких родственни­ков, уход за больными членами семьи) предоставляется работнику по его письменному заявлению **в обязательном порядке.** В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи условия их предоставления.

6.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 года, регистрационный № 42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предостав­ления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспо­собности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение дли­тельного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предос­тавление длительного отпуска работающим по совместительств, оплату за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями ука­занного порядка, определяются коллективным договором.

6.10. Рекомендовать работодателям за счет внебюджетных средств в
соответствии с Соглашением, коллективными договорами, уставами образо­-
вательных организаций предоставлять при наличии уважительных причин
оплачиваемые дни в следующих количествах:

* бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
* смерть детей, супруга (супруги) – 3 рабочих дня.
* **VII. Условия и охрана труда**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работ­ников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных на­правлений деятельности.

7.1. Отдел образования:

1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственно­го травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность для последующего рассмотрения на Совете отдела образования с целью принятия мер по улуч­шению условий труда и снижению травматизма.
2. Информирует Территориальную организацию Профсоюза не позднее фев­раля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном перио­де с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении об­разовательными организациями денежных средств на выполнение мероприя­тий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности подведомственных образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

7.2. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

1. Обеспечивают создание и функционирование системы управле­ния охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.
2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 про­центов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуата­ционных расходов на содержание организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллек­тивном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

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, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

1. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда.

7.2.4.Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средства­ми в соответствии с установленными нормами.

1. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обяза­тельных предварительных (при поступлении на работу) и периодических ос­мотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования ра­ботников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ.
2. Организуют проведение обучения безопасным методам и прие­мам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадав­шим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажиров­ки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопу­щение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обу­чение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
3. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое об­служивание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.8. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предос­тавление рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполне­ния возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате.

7.2.9.Предусматривают выплату единовременной денежной компен­сации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье по­страдавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

1. Предусматривают участие технического инспектора, внештат­ных технических инспекторов, уполномоченных лиц по охране труда в рас­следовании несчастных случаев на производстве и обучающимися при про­ведении образовательной деятельности.

7.3. Территориальная организация Профсоюза:

1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство внештат­ным техническим инспектором труда; организует обучение внештатного тех­нического инспектора труда по проверке знаний требований охраны труда.
2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенса­ции работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы чле­нов Профсоюза в органах государственной и муниципальной власти, в суде.
3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в орга­низациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных кол­лективными договорами, соглашениями по охране труда.
4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие наруше­ния законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и орга­низации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению об­щественного контроля за состоянием охраны труда.
6. Организует участие в ежегодном областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший вне­штатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
7. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопро­сам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на ра­ботах с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлече­нии к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны тру­да, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.
9. Принимает участие в лице своих представителей, включая вне­штатного технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную дея­тельность, к началу учебного года.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований внештат­ного технического инспектора труда, представлений уполномоченных (дове­ренных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работо­дателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Отдел образования:

1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи в профессио­нальной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эф­фективному использованию кадровых ресурсов.
2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах подведом­ственных общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогиче­скими работниками дополнительного профессионального образования в це­лях формирования государственного задания.
3. Координирует деятельность образовательных организаций, на­правленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование пози­тивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.
4. Отдел образования исходит из того, что согласно приказу Минпросвещения России от 9 января 2019 года №1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрировано Минюстом России 22 мая 2019года, регистрационный № 54691), к награждению ведомственными награда­ми (включая Почётную грамоту Минобрнауки России и почётное звание "Почётный работник сферы образования Российской Федерации") могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образователь­ную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), го­сударственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата территориальной (местной) организации, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и от­вечающие требованиям, установленным для представления к каждой из на­град.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Оренбургской об­ласти, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение Территориальной и первичной организаций Профсоюза.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Информирует Территориальную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работни­ков организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что:

1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагоги­ческих работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений 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, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональ­ной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и со­гласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.
2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или выс­шую квалификационную категорию по одной из 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.
3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Территориальная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно свя­занных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.
4. Стороны совместно:
5. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, полу­чения дополнительного профессионального образования по программам по­вышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.
6. При проведении структурных преобразований в отрасли не до­пускают массовых сокращений работников.
7. Принимают участие в разработке организационных мер, преду­преждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требова­ний о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата,а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;

* увольнение работников в количестве 1 процента общего числа рабо­тающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в территории с общей численно­стью занятых менее 5 тыс. человек;
* увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календар­ных дней в организации.
1. В целях содействия реализации программы, связанной с развити­ем инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессионально­му образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.
2. Совместно организовывать и проводить муниципальные этапы региональных конкурсов профессионального мастерства работников системы образования «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании Оренбуржья», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсные отборы луч­ших педагогов и образовательных организаций в рамках реализации приори­тетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области, премии Главы Бугурусланского района и другие.
3. Содействовать созданию советов молодых педагогов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с го­сударственными органами власти, органами местного самоуправления, об­щественными организациями в решении социально-экономических и про­фессиональных проблем.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

* по сохранению количества рабочих мест;
* проведению с выборными органами первичных профсоюзных органи­заций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от ста­жа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организаций;

планированию средств для полной или частичной компенсации орга­нам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

* предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и ком­пенсаций;
* сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращени­ем численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных ус­ловий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
* предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
* недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориально­го органа занятости и Местной организации Профсоюза не менее чем за 2 ме­сяца;
* определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
* созданию условий для получения дополнительного профессионально­го образования по программам повышения квалификации и программам про­фессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
* недопущению увольнения работников, в связи с сокращением числен­ности или штата организации, впервые поступивших на работу по получен­ной специальности в течение трех лет;
* созданию условий по обеспечению права преподавателей для получе­ния дополнительного профессионального образования по программам повы­шения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

**IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, орга­низации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не за­прещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

1. Отдел образования в пределах своей компетенции содействует со­хранению инфраструктуры образовательных организаций.
2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных догово­рах, соглашениях:
* выделение дополнительных средств, полученных от приносящей до­ход деятельности, для организации добровольного медицинского страхова­ния, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
* установление конкретных размеров средств, полученных от принося­щей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;
* выделение дополнительных средств, полученных от приносящей до­ход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионно­го обеспечения;
* обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятель­ности, на оздоровление работников, обучающихся образовательных органи­заций.

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

1. Обеспечивают направление педагогических работников для по­лучения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.
2. Педагогическим работникам образовательных организаций, уча­ствующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобож­денным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установлен­ные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государст­венной итоговой аттестации по образовательным программам основного об­щего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению такой государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Рос­сийской Федерации, Оренбургской области, муниципалитета за счет бюд­жетных ассигнований всех уровней, в том числе областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образова­тельным программам основного общего и среднего общего образования».

9.4.3. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации де­нежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанав­ливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

**X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

1. Права и гарантии деятельности Территориальной организации Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных проф­союзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профес­сиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельно­сти", Постановлением Правительства Оренбургской области от 26 января 2012 года № 66-п "О взаимодействии органов государственной власти, орга­нов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области", Уставом Профсоюза работников народного образо­вания и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской област­ной общественной организации Профсоюза работников народного образова­ния и науки РФ, Положением о Территориальной профсоюзной ор­ганизации и реализуются с учетом Генерального соглашения между обще­российскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительст­вом, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Отраслевым ре­гиональным соглашением, настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором.
2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их пол­номочные представители обязаны:
3. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, спо­собствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных зако­ном прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.
4. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обес­печенные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для ра­боты самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работ­ников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное обору­дование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные доку­менты; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа.
5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных ор­ганов в посещении организации и подразделений, где работают члены Проф­союза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информа­цию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработ­ной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и др.
7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представление акта сверки взаимо­расчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окон­чании года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

1. Содействовать профсоюзным органам в использовании отрасле­вых и местных информационных систем для широкого информирования ра­ботников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
2. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взно­сов в день выплаты заработной платы на счета местных и региональной ор­ганизаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.
3. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегиро­ванных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. 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, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами 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.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения толь­ко с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные поохране 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 краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников ор­ганизаций, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза – не менее 12 рабо­чих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллектив­ных договоров, регионального, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные отосновной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные долж­ности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая рав­ноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом уч­реждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свы­ше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до од­ного года.
2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, га­рантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.
3. Педагогические работники, у которых срок действия квалифи­кационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномо­чий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогиче­ских работников, имеющих соответствующую квалификационную катего­рию.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней ра­боте, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормирован­ным рабочим днем.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избивавшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в те­чение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев пол­ной ликвидации учреждения или совершения работником виновных дейст­вий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым ко­дексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглаше­ния.
2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной орга­низации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров. При наличии финансовых возможностей председателям профкомов могут быть установле­ны доплаты из средств соответствующих бюджетов, что фиксируется в кол­лективных договорах.
3. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении по­четных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управ­ления образованием и территориальным органам Профсоюза применять ана­логичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.
4. Отдел образования принимает необходимые меры по недопуще­нию вмешательства органов управления образованием, представителей ра­ботодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их ор­ганов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач, а также подмены органами студенческого самоуправления студенческих профсоюз­ных организаций в реализации функций и задач, определяемых их статусом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**XI. Обязательства Территориальной организации Профсоюза**

11. Территориальная организация, её первичные организации обязуются: 11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в организа­циях отрасли.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

1. Содействовать профессиональному росту педагогических и дру­гих работников организаций.
2. Организовывать оздоровление работников отрасли, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, организаци­ях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путе­вок .
3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий ра­ботников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Феде­рации, Оренбургской области и настоящим Соглашением.
4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций образования и ее работников.
5. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совет Федерации Федерального Собрания, Законодательного Собрания Оренбургской области, местных представительных органов в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на со­вершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.
6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.
7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из проф­союзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.
8. Принимать участие в финансировании спортивных и культмас­совых областных мероприятий.
9. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Территориальной организации Профсоюза органами управления образованием.

Доводить до сведения Отдела образования информацию ЦС, комитета областной организации Профсоюза, решения выборных органов Профсоюза, документы, направляемые в органы исполнительной и представительной власти.

**XII. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также
соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комис­сия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установ­ленном сторонами Соглашения.

1. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совет отдела образования и пре­зидиума Территориальной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, первичных организаций Профсоюза.
2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглаше­ния, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нару­шение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федераль­ным законом.

Приложение 1

 к Отраслевому территориальному соглашению

 между администрацией муниципального

об­разования "Бугурусланский район", отделом

 обра­зования администрации Бугурусланского

района и Бугурусланской районной

 организацией Проф­союза работников

народного образования и науки

 Российской Федерации на 2020-2022 годы

**1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, структурных подразделениях, реализующих:

* общеобразовательные программы (образовательные программы до­школьного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы);
* дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы).
1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком опреде­ления и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 де­кабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах ча­сов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических ра­ботников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работ­ников, оговариваемой в трудовом договоре".
2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые прика­зом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически уста­новленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) рабо­ту, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установ­ленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически оп­ределенному объему педагогической работы или учебной (преподаватель­ской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.
4. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с уче­том установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (препо­давательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. "Особенности установления объема учебной нагрузки и начисления заработ­ной платы учителей" и в разделе III. "Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образова­тельных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования" настоящего приложения.

**2. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки**

1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной пла­ты, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляю­щую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподаватель­ской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в не­делю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произ­ведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).
2. Установленная учителям при тарификации заработная плата вы­плачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).
3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (обра­зовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их за­местителей, иных работников, ведущих в течение учебного года препода­вательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из рас­чета заработной платы, установленной при тарификации, предшествую­щей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образователь­ного процесса) по указанным основаниям.

Приложение 2

к Отраслевому территориальному соглашению между администрацией муниципального образования «Бугурусланский район», отделом обра­зования администрации Бугурусланскогорайона и Бугурусланской районной организацией Проф­союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022годы

**Рекомендации о закреплении**

**в коллективных договорах положений об оплате труда**

**педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной**

**категории за выполнение педагогической работы по должности с другим**

**наименованием, по которой не установлена квалификационная**

**категория, а также в других случаях**

В территориальном соглашении, в коллективных договорах рекоменду­ется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квали­фикационной категории, установленной педагогическим работникам в соот­ветствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников ор­ганизаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистриро­ван Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы 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, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
* должность, по которой установлена квалификационная категория;
* должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой****установлена квалификационная****категория** | **Должность, по которой рекомендуется при****оплате труда учитывать квалификационную****категорию, установленную по должности,****указанной в графе 1** |
| 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) |
| 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 |
| 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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учеб­ному предмету «технология») | 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 |