

Начальник МКУ «Районное  
управление образования»  
Муйского района  
Республики Бурятия

\_\_\_\_\_ Зарубина У.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Председатель Муйской  
районной организации Бурятской  
республиканской организации  
профсоюза работников образования  
и науки РФ  
\_\_\_\_\_ Моисеева И.Г.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ПРОЕКТ)  
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
МУЙСКОГО РАЙОНА  
НА 2016-2018 ГГ.

п.Таксимо  
2017 г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы и Законом Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия».

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне системы образования Муйского района Республики Бурятия и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- ✓ Муйский районный комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Райком Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников образовательных учреждений подведомственных Муйскому районному управлению образования и науки Республики Бурятия.
- ✓ Муниципальное районное управление образования (далее РУО), являющееся полномочным представителем работодателей;
- ✓ Работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МО «Муйский район» Республики Бурятия

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- ✓ на всех работодателей и работников системы образования Республики Бурятия, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- ✓ работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Соглашения путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке предусмотренном для перечисления
- ✓ на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после заключения.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Соглашения от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего Соглашения в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

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

Соглашение обязательно к применению в том числе: при заключении соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Стороны согласились, с тем, что Бурятская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов

выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования Республики Бурятия при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

#### 1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием и районным организациям Профсоюза в целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений заключать на уровне муниципальных образований территориальные соглашения, устанавливающие для работников общие условия труда, льготы, гарантии, компенсации, связанные с территориальными особенностями.

1.7.2. Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями в образовательных организациях осуществляется через заключение коллективных договоров.

1.7.3. Районные соглашения, коллективные договоры организаций не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия районных соглашений, коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.

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

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

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

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

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.12. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

1.13. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Комиссия по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее Комиссия).

1.14. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании управления образованием муниципальных образований и заседании Райкома Профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, первичных организаций Профсоюза.

1.16. Райком Профсоюза в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводит правовую экспертизу проектов отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров организаций профессионального образования, осуществляет их регистрацию.

1.17. После подписания настоящего Соглашения в месячный срок органы управления образованием и Администрации муниципальных образований Минобрнауки РБ направляет, в образовательные организации, находящиеся в ведении Минобрнауки РБ, а Райком Профсоюза – в первичные организации Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения публикуется сторонами в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах сторон по адресам:

1.18. Соглашение вступает в силу с «01» января 2018 года и действует по «31» декабря 2018 года.

1.19. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей и работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда в условиях реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Указов Президента Российской Федерации в сфере социальной политики, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) образовательных учреждениях на 2012-2018 годы.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Принять меры по реализации Рекомендаций по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей муниципальных общеобразовательных организаций Республики Бурятия, разработанных совместно Министерством образования и науки Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и утвержденных 15 марта 2017 года.

2.2. Минобрнауки РБ:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, предусмотренных для государственных казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с заданием услуг (выполнением работ);

2.2.2. Минобрнауки РБ и Реском Профсоюза совместно добиваются для республиканских образовательных организаций, а муниципальные органы управления образованием и районные профсоюзные организации для муниципальных образовательных организаций включения в расходную часть республиканского и местных бюджетов средств на:

- ✓ охрану труда в организациях образования;
- ✓ обеспечение безопасности и правопорядка в организациях;
- ✓ оплату командировочных расходов в период повышения квалификации,
- ✓ аттестации специалистов и руководителей организаций;
- ✓ проведение периодических медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

- ✓ предоставление компенсации работникам сферы образования, проживающим в сельской местности, поселках городского типа, рабочих поселках, на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет информацию Рескому Профсоюзу о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает его мнение при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставлять Райкому Профсоюзу по его запросу информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых вопросов:

- ✓ информацию о финансировании образовательных организаций Республики Бурятия за счет средств республиканского бюджета;
- ✓ информацию по подведомственным учреждениям Минобрнауки РБ о численности, составе работников, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами;
- ✓ информацию о решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Минобрнауки РБ;
- ✓ информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам общеобразовательных организаций;
- ✓ информацию о состоянии материально-технической базы образовательных организаций, условий и охраны труда в образовательных организациях;
- ✓ информацию о показателях кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- ✓ информацию о показателях производственного травматизма и заболеваемости среди работников образовательных организаций;
- ✓ другую информацию в рамках своей компетенции.

2.2.6. Обеспечивает учёт мнения при разработке и принятии нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Республики Бурятия и проектов нормативных правовых актов Минобрнауки РБ, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Рекомендует организациям обеспечивать учёт мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Рекомендует органам управления образованием обеспечивать учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путём изменения типа существующего учреждения.

### 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 социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства в отрасли на республиканском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения в них изменений и дополнений,

разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего соглашения.

Состав двухсторонней комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых территориальных соглашений, коллективных договоров в организациях.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на основе законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения в организациях.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. 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, нормы и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.9. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих организаций. При принятии решений об изменении типа организации (включая принятие изменений в устав организации) обеспечивать участие представителей работников в управлении организацией.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников, обеспечивают исполнение действующего законодательства и один раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

3.2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования республиканских целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.2.3. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3.2.4. Осуществлять систематический анализ, обобщение опыта заключенных районных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных районах, городах Республики Бурятия.

3.2.5. Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.3. Стороны признают порядок учета мнения выборных профсоюзных органов, определенных ст.ст. 8, 371, 372, 373 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

3.4. Стороны обязуются использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования органов управления образованием и профсоюзных органов о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. Способствовать формированию объединений работодателей в системе образования районов, городов Республики Бурятия.

3.5.2. Учитывать при назначении стимулирующих выплат руководителям показатели, характеризующие уровень развития социального партнерства в образовательной организации.

3.6. *Минобрнауки РБ обязуется:*

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

3.6.2. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Реском Профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения. Муниципальным органам управления образования, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

3.6.3. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления организацией (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.6.4. Включает Реском Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

3.7. *Реском Профсоюза обязуется:*

3.7.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

3.7.2. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.7.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

3.7.4. Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.7.5. Обращаться в органы законодательной и исполнительной власти республики с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.7.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.7.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

3.7.8. Обеспечивать участие представителей выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

3.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

3.9. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в организациях:

- ✓ проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях;
- ✓ содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- ✓ развитие творческой активности молодых специалистов;
- ✓ обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- ✓ активизация и поддержка досуга молодых специалистов, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.10. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений на муниципальном уровне предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- ✓ организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- ✓ закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- ✓ осуществлению повышения квалификации работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- ✓ закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- ✓ обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодых специалистов, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.11. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждений и иных документов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в Комиссиях по трудовым спорам.

3.12. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между органами студенческого самоуправления в образовательных организациях профессионального образования по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов, в форме соглашений, прилагаемых к коллективным договорам организации.

#### IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме 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.

4.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до пяти лет, установленный уставом организации или соглашением сторон. Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть



обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012г).

Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- ✓ размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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 тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми 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 установленных в организации показателей и критериев;
- ✓ объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.  
Установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часовой педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Работодатели в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение в письменной форме трудового договора или оформление дополнительного соглашения к трудовому договору с работниками, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

4.5. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

4.6. Работодатель обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих,

в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального 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. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

4.7. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

4.8. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательных организаций, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций 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.

4.9. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, 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, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

4.11. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), 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 по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

4.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного

согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

4.13. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.14. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

4.15. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.16. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 абз.3; 336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. В случае расторжения трудового договора по п.2 ст.278 ТК РФ с руководителем образовательного учреждения, учредитель принимает решение с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

4.18. Минобрнауки РБ и Реском Профсоюза *устанавливают*:

✓ 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, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

✓ предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе.

✓ предусматривать в коллективных договорах увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

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

✓ предусматривать в отраслевых территориальных соглашениях условие, что при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не

✓ менее, чем на три года.

4.19. Стороны совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей научно-педагогических работников в образовательной организации, осуществляющей профессиональную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

4.20. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательной организации, осуществляющей профессиональную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ конкретные сроки трудового договора, заключаемого с научно-педагогическим работником, избранным по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника, в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок. В случае, если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических 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 устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки на основании Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

5.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в той же организации (включая руководителей), а также

педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

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

5.9. Устанавливается:

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

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

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

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

- ✓ остальное время в пределах, установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками;

- ✓ обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-
- ✓ консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

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

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

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

5.13. 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 Минобрнауки РФ в соответствии с ч. 7 ст. 47 ФЗ РФ № 273 от 29 декабря 2012г «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». (зарегистрировано Минюстом России 01 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

5.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минэкономки РБ о норме рабочего времени в Республике Бурятия на соответствующий календарный год.

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

5.15.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения государственной итоговой аттестации учащихся, экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др. допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.15.2. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.15.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

5.16.2. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.16.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.16.4. 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.

5.17. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». 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.

5.18. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

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

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

5.20.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций 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 функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

- ✓ руководитель (директор, заведующий) образовательной организации,
- ✓ структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя.
- ✓ главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер.
- ✓ водитель.
- ✓ методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель.
- ✓ шеф-повар.
- ✓ концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

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

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

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 26 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда», 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 ст. 117 ТК РФ.

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 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 г.

№298/П-22.

5.22. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, 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, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре определяются конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

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

## VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании оплаты труда Минобрнауки РБ и Реском Профсоюза исходят из того, что:

6.1. Системы оплаты труда работников образования устанавливаются в учреждениях и организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, республиканскими законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии, решений Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера работников организации, утверждаемых в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

6.3.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации 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 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по



должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- ✓ дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников,
- ✓ имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- ✓ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений 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 учреждения;

- ✓ типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- ✓ определения размеров выплат компенсационного 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 учреждения;

6.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера и т.д.

6.5. При установлении доплат к заработной плате работника рекомендовать учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ при установлении доплат к заработной плате работника. Данное положение включать в территориальные соглашения и коллективные договоры.

6.6. При разработке и внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Бурятия.

6.7. При разработке учреждениями и внесении изменений в Положения об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

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

6.9. При разработке и утверждении в образовательных 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).

6.10. 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 присвоении 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 Минобрнауки РФ 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;

6.11. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

6.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором;

6.13. Считать наполняемость классов и групп в соответствии с санитарными правилами и нормами, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 №611, устанавливается компенсационная выплата в размере 12% тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.15. Сроки финансирования образовательных организаций устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в образовательных организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

6.16. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

6.18. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Российской Федерации размера минимальной заработной платы, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку.

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

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

6.19. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера, конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Бурятия.

6.20. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.21. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в

детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере в соответствии с ТК РФ.

6.22. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.23. Превышение нормативной наполняемости классов, групп в дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат учреждения определяют самостоятельно в коллективных договорах, локальных актах в пределах средств, направляемых на оплату труда.

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

6.25. Стороны признают общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности организации и рекомендуют принимать во внимание при поощрении работников.

6.26. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке).

6.27. Стороны считают необходимым:

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

6.27.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

6.27.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

6.27.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых специалистов предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, повышенной оплаты труда, дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов в течение первых трех лет преподавательской работы.

6.27.5. 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 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.28. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях Реском Профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Республики Бурятия в соответствии с ТК РФ. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года № 285. (Приложение №2).

6.29. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием и работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти, или в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере, что фиксируется в коллективных договорах.

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

6.31. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

6.32. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- ✓ длительной нетрудоспособности – на 1 год;
- ✓ отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;
- ✓ отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до 1 года;
- ✓ службы в Вооруженных Силах Российской Федерации – до 1 года;
- ✓ временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур – срок до 4 месяцев до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

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

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.

6.33. Руководителям образовательных организаций не привлекать учителей к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых учителем напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны подтверждают:

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

7.1.2. Плата за пользование студенческими общежитиями с семейных обучающихся взимается по нормам, установленным для обучающихся (за количество мест в занимаемой семьей комнате).

7.1.3. Плата за проживание в студенческих общежитиях для всех категорий, обучающихся складывается из платы за пользование жилым помещением (плата за наем) и платы за коммунальные услуги.

Максимальный размер платы за пользование жилым помещением (платы за наем) устанавливается в размере платы за пользование жилым помещением (платы за наем) для нанимателей жилых помещений по договорам социального найма жилых помещений государственного или муниципального жилищного фонда, установленной соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления с

учетом коэффициентов, применяемых в зависимости от планировки жилых помещений в общежитии:

- ✓ для общежитий коридорного типа - 0,5;
- ✓ для общежитий гостиничного и секционного типов - 0,75;
- ✓ для общежитий квартирного типа - 1,0.

7.1.4. Организациям профессионального образования рекомендовать направлять не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников и студентов.

7.2. Стороны добиваются:

7.2.1. За счет средств муниципальных бюджетов обеспечения санаторно-курортным лечением работников муниципальных образовательных организаций.

7.2.2. Выделения бюджетных средств на содержание общежитий организаций профессионального образования.

7.3. Стороны рекомендуют органам, осуществляющим управление в сфере образования, учитывать мнение председателей территориальных (местных) выборных профсоюзных органов при представлении к государственным наградам руководителей и работников образовательных организаций.

7.4. Минобрнауки РБ:

7.4.1. Предусматривает по подведомственным организациям среднего профессионального образования, финансируемым из республиканского бюджета, средства: На оказание поддержки нуждающимся студентам (из средств экономии стипендиального фонда); Для организации культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами;

Для обеспечения студентов компенсационными выплатами на питание в соответствии с законодательством. Информировать Реском Профсоюза о размерах выделяемых подведомственным организациям профессионального образования средств на вышеуказанные мероприятия с целью дополнительного общественного контроля за их целевым использованием.

7.5. Реском Профсоюза:

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

7.5.2. Добивается увеличения размера ежемесячной компенсационной выплаты по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, предоставляемой педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках.

7.5.3. Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодно проводит республиканские конкурсы, обучение технических и правовых инспекторов труда и др.

7.6. Стороны рекомендуют органам, осуществляющим управление в сфере образования, работодателям за счет собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности:

7.6.1. При выходе на пенсию работникам выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы.

7.6.2. Устанавливать премии администраций муниципальных районов и городских округов для руководителей, творчески работающих учителей, иных работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

7.6.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного Дня Учителя.

7.6.4. Устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты из фонда иных стимулирующих выплат, размер которых определяется коллективными договорами, локальными актами организаций.

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

7.6.5. Производить частичную компенсацию платы за аренду специалистами жилых помещений.

7.6.6. Выделять средства для компенсации проезда на транспорте педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности и рабочих посёлках, проживающим за пределами данных населенных пунктов.

7.6.7. Устанавливать льготу на питание работников в интернатных и дошкольных образовательных организациях.

7.6.8. Оказывать материальную помощь работникам, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста; работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам.

7.6.9. Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.6.10. Проводить помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

7.6.11. Освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, больные туберкулезом и другими тяжелыми заболеваниями, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям льготы по оплате содержания детей в дошкольных образовательных организациях.

7.6.12. Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

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

7.6.14. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством, проводить работу по реализации Федеральных законов № 167-ФЗ от 15.12.2001 года «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», № 400-ФЗ от 28.12.2013 года «О страховых пенсиях» Стратегии досрочного развития пенсионной системы РФ (распоряжения Правительства РФ № 2524 от 25.12.2012 года) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

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

7.7. Молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования и другим специалистам, поступившим на работу в сельские образовательные организации впервые, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере и порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами муниципальных образований Республики Бурятия.

7.8. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.9. Работодатели перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

7.10. Стороны рекомендуют органам управления образованием муниципальных районов и городских округов учитывать предложения выборных территориальных (местных) профсоюзных органов при представлении к государственным наградам руководителей образовательных учреждений.

7.11. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) за фактическую нагрузку в течение 3 лет, в размере 30%.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- ✓ призыва на военную службу или направление на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
- ✓ перехода работника в другую образовательную организацию республики;
- ✓ направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- ✓ нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.12. Стороны рекомендуют практиковать институт наставничества устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

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

## VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. В составы Аттестационной комиссии Минобрнауки РБ для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Республики Бурятия в обязательном порядке включается представитель Рескома Профсоюза.

В состав муниципальных Аттестационных комиссий по аттестации руководителей образовательных организаций включается председатель территориальной (местной) профсоюзной организации.

8.2. Руководители образовательных учреждений в начале учебного года издают распорядительный акт, в котором должен быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в Аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

8.3. Работодатель при направлении представления в Аттестационную комиссию должен ознакомить с ним работника, дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

8.4. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

8.5. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.7. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,



соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

8.8. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня её начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, не может превышать двух месяцев.

8.11. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

8.12. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

8.13. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия Аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

8.14. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления первой или высшей квалификационных категорий беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

8.15. Результаты участия обучающихся и воспитанников в республиканских, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учитываются для оценки деятельности в рамках аттестации педагогических работников. Отсутствие возможностей участия обучающихся и воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

8.16. Стороны договорились, что при прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусмотрена упрощенная форма профессиональной экспертизы - оценка профессионального портфолио, без прохождения вариативных аттестационных процедур и защиты системы педагогической деятельности, для следующих категорий педагогических работников:

- ✓ награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Республики Бурятия, независимо от года награждения (Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За вклад в развитие образования», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Отличник физкультуры и спорта РФ», «Народный учитель РБ», «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник образования РБ»; «Заслуженный работник физической культуры РБ», «Заслуженный деятель науки РБ»);

- ✓ победители конкурсов «Лучшие учителя России», «Лучшие учителя Бурятии»;

- ✓ победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации и Общероссийский Профсоюз образования;

- ✓ победители республиканских конкурсов профессионального мастерства;

- ✓ получившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень, соответствующую профилю работы;
- ✓ подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских предметных олимпиад, конкурсов, смотров и др.;
- ✓ тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ а также, участвовавшие в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертно-профильных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Бурятия не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

8.17. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- ✓ при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- ✓ при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;
- ✓ при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- ✓ при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;
- ✓ при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- ✓ при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях (Приложение 1)

8.18. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

8.19. Работодателям рекомендуется:

- ✓ письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- ✓ осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- ✓ направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.20. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Минобрнауки РБ по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

#### IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

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

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, ведущих к нарушению прав и гарантий работников.

9.2.2. При проведении структурных преобразований в организациях не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается:

- ✓ Ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ Сокращение численность 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 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

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

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

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

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

9.2.8. Минобразования РБ, Реском Профсоюза совместно проводят республиканские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Траектория развития профессионала», «Профсоюзный лидер», «Молодежный профсоюзный лагерь» и т.д.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства 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 Республике Бурятия и особенностей деятельности организаций;
  - ✓ планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;
  - ✓ обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
  - ✓ 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 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
  - ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной 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.

9.4. Стороны признают необходимым не допускать отчисления студентов без согласования с выборным органом студенческой (объединенной) профсоюзной организации (за исключением случаев академической неуспеваемости или вступившего в силу решения суда).

## Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Минобрнауки РБ и Реском Профсоюза:

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

10.1.2. Содействуют:

✓ созданию в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минздравсоцразвития РФ № 413 от 29 мая 2006 г.);

✓ ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов Республики Бурятия с территориальными (местными) организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

10.2. Минобрнауки РБ:

10.2.1. Определяет основные направления охраны труда в государственных образовательных организациях и закладывает средства на их реализацию.

10.2.2. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. По запросам Рескома Профсоюза предоставляет результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний.

10.2.3. Инициировать разработку в установленном порядке проектов нормативных правовых актов Республики Бурятия по охране труда.

10.2.4. Организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда возлагает на специалиста Минобрнауки РБ, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы. Осуществлять контроль по обеспечению безопасных условий труда в подведомственных образовательных организациях подготовленными специалистами по охране труда или привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

10.2.5. В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности содействует в проведении республиканского смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди образовательных организаций.

10.2.6. Оказывает содействие по созданию кабинетов охраны труда в государственных организациях профессионального образования с оборудованием их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов.

10.2.7. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений государственных организаций профессионального образования, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации.

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

10.2.9. Рекомендует руководителям организаций включать в расходы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по охране труда.

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

10.3. Реском Профсоюза:

10.3.1. Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов, осуществляющих управление в сфере образования, специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.3.2. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке региональные, ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

10.3.3. Оказывает помощь органам, осуществляющим управление в сфере образования, в организации обучения руководителей и специалистов требованиям охраны труда.

10.3.4. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда не реже 1 раза в 3 года.

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

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

10.3.7. Выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере 10 МРОТ для бюджетных организаций.

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

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

10.3.10. Информировывает Минобразования РБ, органы, осуществляющие управление в сфере образования, о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

10.3.11. Проводит республиканский смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

10.4. Стороны способствуют:

10.4.1. Организации и контролю проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н.

10.4.2. Назначению лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях.

10.4.3. Использованию возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011 №101н).

10.4.4. Реализации мероприятий по организации обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда на территории Республики Бурятия, утвержденные распоряжением Правительства Республики Бурятия от 18.04.2014 №215-р.

## XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

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

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

11.1.2. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (стипендии обучающихся) и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (стипендию) в соответствии с платёжными поручениями организаций.

11.1.3. Включают председателей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов управления образовательной организацией.

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

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

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

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

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

11.2. Стороны:

11.2.1. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы:

- ✓ члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом;

- ✓ заседаний выборных коллегиальных органов территориальных (местных), первичных организаций Профсоюза, семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы.

11.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

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

11.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам, осуществляющим управление в сфере образования, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

11.3. Минобразования РБ признает объединяющие обучающихся первичные профсоюзные организации, действующие в организациях профессионального образования, формой

студенческого самоуправления, а выборные органы объединяющих обучающихся первичных профсоюзных организаций – органами студенческого самоуправления.

## ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их полномочными представителями, Республиканской отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования.

12.2. Выполнение обязательств, включенных в Соглашение в виде рекомендаций органам, осуществляющим управление в сфере образования, работодателям, контролируется наряду с прямыми обязательствами сторон.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Коллегии Минобразования РБ и Президиума Рескома Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных (местных) и первичных организаций Профсоюза.