

Глава Администрации  
городского округа  
город Уфа  
Республики Башкортостан

Начальник Управления  
образования Администрации  
городского округа  
город Уфа  
Республики Башкортостан


Председатель  
Башкирской  
республиканской  
организации Профсоюза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации

  
Р.Р. Мавлиев

«25» октября 2022 г.

  
А.Р. Батуршин

«26» октября 2022 г.

  
Р.Р. Газизов

«25» октября 2022 г.

### ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан

Управлением образования Администрации городского округа  
город Уфа Республики Башкортостан

и

Башкирской республиканской организацией  
Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2022 - 2024 годы

*акт УЗН и УЗН  
зарегистрировано  
08.11.2022 г.  
и 1  
нач. ОРСО Акаев  
(Жаммиевове Д.Ф.)*



*Зарегистрировано!  
Башкирской реском  
Профсоюза работников  
народного образования  
и науки РФ.*

*«24» октября 2022 г.  
Председатель  
Р.Р. Газизов*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», действующими Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, Территориальным соглашением между Территориальным объединением организаций профсоюзов городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Объединениями работодателей городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан (далее - Республиканское отраслевое соглашение).

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Администрация),

- Управление образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Управление образования), являющееся полномочным представителем работодателей,

- комитет Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - реском Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций и других организаций образования городского округа город Уфа (далее - работники).

1.4. Соглашение распространяется на муниципальные образовательные организации и является основой для разработки и заключения коллективных договоров на уровне образовательных организаций.

1.5. Стороны согласились с тем, что Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ, районные города Уфы первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций городского округа город Уфа при разработке и заключении соглашений

и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.6. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права Администрации, Управления образования, образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.7. Стороны договорились о том, что:

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

2) Заключение и регистрация коллективных договоров в филиалах государственного казенного учреждения Центр занятости населения г. Уфы по районам осуществляется после их регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны могут вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона в соответствии с трудовым законодательством направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий Соглашения, изменить или дополнить их.

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

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

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами образовательных организаций.

Районные управления (отделы) образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан ежегодно, не позднее 15 января направляют в Управление образования анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров и предложения по совершенствованию работы по коллективно-

договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками. Выборные органы районных организаций профсоюза направляют данную информацию в реском Профсоюза.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон.

Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения администраций районов городского округа город Уфа РБ, районных управлений (отделов) образования, образовательных организаций, выборных органов профсоюзных организаций.

Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Управление образования – [www.ufa-edu.ru](http://www.ufa-edu.ru), реском Профсоюза – [www.eduproftb.ru](http://www.eduproftb.ru).

1.12. Стороны совместно направляют Соглашение в администрации районов городского округа город Уфа РБ, районные управления (отделы) образования, образовательные организации, выборные профсоюзные органы, размещают Соглашение на своих сайтах.

1.13. Уклонение работодателя или лица (органа), его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения, коллективного договора, необоснованный отказ от заключения соглашения, коллективного договора, а также непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору, влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Условия Соглашения распространяются на правоотношения, возникшие с 7 июня 2022 года.

1.15. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) Участвовать на равноправной основе в работе постоянно действующих органов социального партнерства.

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

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения и содействовать участию сторон коллективных договоров в работе руководящих

и коллегиальных органов своих организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

5) Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательных организаций: о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы в образовательных организациях, мероприятиях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительному профессиональному образованию работников и др.

6) Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

2.2. Стороны считают, что работодатели, заключившие коллективные договоры, должны обеспечивать их исполнение и не реже двух раз в год отчитываться перед работниками об их выполнении.

2.3. Стороны считают необходимым:

1) Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов, за исключением случаев введенных законодательно.

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

3) При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей включать в перечень показателей критерии, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, социальных программ и проектов, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

2.4. Управление образования:

1) Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций.

2) Направляет в реском Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты муниципальных нормативных правовых актов и иных актов в сфере труда, программ социально-экономического развития, проектов документов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

4) Включает представителей рескома Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке муниципальных нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

5) Включает реском Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, нормативных правовых актов и иных актов в сфере труда, программ социально-экономического развития.

#### 2.5. Реском Профсоюза:

1) Содействует реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзных органов с исполнительно-распорядительным органом местного самоуправления, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в коллективах образовательных организаций.

2) Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза в исполнительно-распорядительном органе местного самоуправления, в суде, перед работодателями.

3) Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением Администрацией, Управлением образования, работодателями, их представителями норм действующего трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений.

4) Обращается в Администрацию, Управление образования с предложениями о принятии муниципальных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

5) Проводит анализ содержания проектов нормативных правовых актов и иных актов в сфере труда, программ социально-экономического развития.

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

7) Оказывает членам Профсоюза, выборным органам районных г. Уфы профсоюзных организаций, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

8) Использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых

споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

9) Организует правовой всеобуч, веб-семинары, ежемесячные семинары руководителей образовательных организаций в формате «День директора», выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте рескома Профсоюза - [eduproftrb.ru](http://eduproftrb.ru), в официальной группе социальной сети - [vk.com/eduproftrb](https://vk.com/eduproftrb).

10) Осуществляет обучение руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов Профсоюза.

2.6. Администрация обеспечивает реализацию ст. 353.1 Трудового кодекса РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.8. Районные г. Уфы организации профсоюза принимают участие в ежегодном республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор (соглашение)».

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

2.10. Стороны социального партнерства обеспечивают включение в коллективные договоры положения пунктов 2.17, 3.10, 3.11, 3.14-3.16, 5.16, 5.18, 5.23, 5.27-5.29, 8.16 Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы и их выполнение.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, республиканским и настоящим соглашениями, коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4) Руководитель образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

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

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

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

8) Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

10) Администрация (ее представитель) при повторном заключении срочных трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливает срок действия трудовых договоров не менее чем на 3-5 лет.



11) В случае, если ни одна из сторон трудового договора не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

13) Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственной или муниципальной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

14) Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

15) В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н.

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

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

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

б) сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

в) кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяются одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с тем, чтобы каждый педагогический работник перед уходом в отпуск знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

г) при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения. Период длительного отсутствия определяется коллективным договором, локальными актами образовательной организации;

д) денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

3.3. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Включать в коллективные договоры следующие положения:

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

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

работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.4. В целях профилактики составления избыточной документации педагогическими работниками стороны рекомендуют работодателям:

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

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

3) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

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

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

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

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

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

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

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

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме.

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

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя.

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

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

3.6. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

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

3.8. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 11.05.2016 г. № 536 предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

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

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательной организации в пределах

установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

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

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

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

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условия п. 4.4 Соглашения.

4.9. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

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

4.11. Часы обучения на дому устанавливаются работнику с его согласия. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях - по 31 августа.

4.12. Стороны подтверждают:

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- медицинских работников не более 39 часов в неделю;

- женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

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

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

2) При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

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

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

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

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

6) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком

до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 (далее - Приказ № 644).

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

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

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

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

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

8) В соответствии со ст. 95 ТК РФ накануне нерабочих праздничных дней рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку), к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

9) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника и др.) работнику по его письменному заявлению предоставляются свободные от работы дни. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность этих дней и условия их предоставления.

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



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

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

4.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

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

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

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

4.16. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие:

- о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

- о предоставлении работникам и руководителям дополнительных оплачиваемых выходных дней за прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

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

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 г. № 1992/02);

- Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24.03.2014 г. № 1063.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, в том числе установления компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. № 374.

При утверждении муниципальными образовательными организациями положений об оплате труда и внесении в них изменений условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан 24.03.2014 г. № 1063.

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

2) Разработка и утверждение в образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- 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 (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ).

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

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет не ниже 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда (но не ниже указанного размера) определяется коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

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

5) Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не ниже 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

7) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство, молодым специалистам, проверку письменных работ по русскому, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

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

9) Оплата труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий

по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

При объединении обучающихся начального общего образования в класс-комплект оптимальным является создание его из двух классов: 1 и 3 классов (1 + 3), 2 и 3 классов (2 + 3), 2 и 4 классов (2 + 4). Для предупреждения утомления обучающихся необходимо сокращать продолжительность совмещенных (особенно 4-х и 5-х) уроков на 5 – 10 мин. (кроме урока физической культуры). Наполняемость классов-комплектов должна соответствовать таблице:

Наполняемость классов-комплектов

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

В таблице указана предельная наполняемость класса-комплекта. В зависимости от конкретных условий и количества обучающихся классы-комплекты могут формироваться при меньшей наполняемости. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

10) Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы в неделю, в связи с передачей преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

11) Ежемесячные надбавки, установленные педагогическим и другим работникам образовательных организаций, реализующих основную

общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

12) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей.

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

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

15) Деление классов на группы для изучения отдельных учебных предметов осуществляется при проведении следующих занятий: по родному (нерусскому) языку из числа языков народов Российской Федерации и литературному чтению на родном языке в общеобразовательных организациях (1-11 классы), по башкирскому языку как государственному языку Республики Башкортостан (в случае выбора участниками образовательных отношений) (2-9 классы), по иностранному языку и второму иностранному языку (5 – 11 классы); по технологии (5 – 9 классы); по информатике, физике, химии, естествознанию во время проведения практических занятий (5-11 классы); по физической культуре (10 – 11 классы).

При изучении учебного предмета «Родной язык и литература» в случае выбора участниками образовательных отношений нескольких родных языков осуществляется деление классов на группы по изучению родных языков и родной литературы в пределах одной параллели.

Деление классов на две группы осуществляется с учетом норм по предельно допустимой наполняемости классов - 25 и более человек. При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

16) Оплата труда за работу сверх нормы не должна быть меньше оплаты, произведенной в обычный рабочий день. При расчете оплаты труда

за сверхурочную работу должны учитываться все предусмотренные трудовым договором выплаты.

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

18) Обязанность работника по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе закрепляется в трудовом договоре с установлением соответствующей доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон.

19) При выплате денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации размеров заработной платы, отмена или уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат.

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

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

22) Работодатели:

- ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, 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;

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

23) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций.

24) Установление штатного расписания осуществляется с целью создания оптимальных условий для реализации федеральных государственных образовательных стандартов и является компетенцией образовательной организации.

25) При установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций в состав районной комиссии по установлению персональных

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей включается представитель соответствующего райкома Профсоюза.

5.3. Стороны договорились:

1) В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие системы образования города, повышение престижа педагогической профессии, социальную поддержку работников, в том числе:

- выполнение целевых показателей, установленных Указами Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», неснижение размеров оплаты труда по сравнению с заработной платой за предыдущий год, действующих гарантий и льгот;

- обеспечение целевого, своевременного и в полном объеме финансирования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, реализацией социальных гарантий и льгот работников;

- совершенствование системы оплаты труда работников образования в части увеличения доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре фонда оплаты труда, отнесения к видам выплат компенсационного характера выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделами, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, другая дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками) в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на основе утверждаемых Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций;

- обеспечение прозрачного механизма, демократических процедур при установлении стимулирующих выплат работникам в зависимости от эффективности их работы, результативности и качества профессиональной деятельности;

2) Осуществлять мониторинг оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указами Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», иных категорий работников.

5.4. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах образовательных организаций:

- стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) работникам образовательных организаций, имеющим награды, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами образовательных организаций;



- повышающий коэффициент к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере не менее 0,2 педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

- выплаты стимулирующего характера за высокое качество и результативность профессиональной деятельности учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации);

- другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

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

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

6.2. Стороны считают необходимым:

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

2) Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

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

Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

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

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

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

7) Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлять работнику определенное

время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

8) Вносить в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза, внештатные правовые и технические инспекторы труда.

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

## **7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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

7.2. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель	Методист, старший методист
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

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

7.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до одного года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Условия оплаты труда и срок, на который она устанавливается (не более одного года), определяются коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог

дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен составляться с учетом срока ее действия с тем, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

3) Работодатели:

- письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за три месяца;

- осуществляют подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации несоответствующим занимаемой должности или предоставляют, по возможности, другую имеющуюся работу.

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

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

6) Педагогическому работнику, имеющему более двух лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

7) Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации не только дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления

на работу), но и сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (если такая независимая оценка имела место).

8) Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную в бывших республиках СССР, независимо от того, что они не проходили аттестацию в Российской Федерации ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию имеют право проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию.

9) Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российской Федерации соотечественников, проживающих за рубежом, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 22.06.2006 г. № 637, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение пяти лет.

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

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

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

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

7.7. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные

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

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **8.1. Администрация, Управление образования:**

#### **1) Способствуют:**

- функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма;

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

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст.41 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

2) Определяют в пределах полномочий основные направления охраны труда и средства на их реализацию в пределах средств, предусмотренных в бюджете на очередной финансовый год и приносящей доход деятельности.

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

4) Организуют проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций в установленном законодательством порядке.



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

6) Осуществляют учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и принимает меры по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводят до сведения рескома Профсоюза, органов управления образованием, образовательных организаций.

7) Разрабатывают в установленном порядке проекты нормативных правовых актов по охране труда.

8) Возлагают организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда на специалистов Управления образования, имеющих соответствующую подготовку и опыт работы.

9) Содействуют обеспечению муниципальных образовательных организаций подготовленными специалистами по охране труда или лицами, привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

10) Содействуют созданию кабинетов охраны труда с оборудованием необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения по вопросам охраны труда в государственных организациях.

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

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

13) Рекомендуют руководителям организаций использовать для финансирования мероприятий по охране труда средства, полученные от возврата части страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

15) Возглавляют комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с обучающимися в подведомственных образовательных организациях.

#### 8.2. Реском Профсоюза:

1) Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов управления образованием, специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда

образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

3) Оказывает помощь органам управления образованием в организации обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда на базе ГАУ ДПО Институт развития образования РБ и других организаций.

4) Организует обучение с выдачей удостоверений установленного образца председателей районных г. Уфы организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда не реже 1 раза в 3 года.

5) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда силами уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда), членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

6) Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства в области охраны труда, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве.

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

8) Предъявляет работодателям требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

9) Направляет представителей для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве.

10) Разрабатывает макеты положений по оценке и управлению профессиональными рисками в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

11) Информировывает районные управления (отделы) образования о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

12) Проводит городской этап республиканских смотров-конкурсов «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда».

### 8.3. Стороны:

1) Содействуют:

- в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета организации дополнительной диспансеризации работающих граждан

в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- созданию и эффективной деятельности в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

- ежегодному заключению, до принятия бюджета на очередной финансовый год и плановый период соглашений между районными управлениями (отделами) образования и выборными территориальными органами профсоюзных организаций по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

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

2) Способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

- назначают лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях;

- используют возможность возврата части страховых взносов 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;

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

3) Рекомендуют работодателям:

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

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

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусматривать в коллективных договорах организаций выплату единовременного

пособия в качестве возмещения морального вреда семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4) Рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций предусматривать организацию и проведение:

- физкультурных и спортивных мероприятий;
- физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

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

9.1. Стороны подтверждают:

1) Работникам, в том числе руководителям, ставшими пенсионерами (независимо от ее вида) в образовательной организации, непрерывно проработавшим в этой организации не менее 5 лет, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности. Порядок и условия, а также конкретная продолжительность непрерывного стажа и размер единовременного материального вознаграждения устанавливаются коллективным договором организации.

2) 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 труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

3) При представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций учитывается мнение выборных районных г. Уфы профсоюзных органов (райкомов Профсоюза).

4) Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (в возрасте до 40 лет), один рабочий день ежегодно (с 40 лет до предпенсионного возраста) с сохранением среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня ежегодно с сохранением среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

9.2. Администрация, Управление образования:

1) Обеспечивают санаторно-курортным лечением работников муниципальных образовательных организаций за счет средств муниципального бюджета.

2) Предоставляют льготы в размере 50% от установленной родительской платы в дошкольных образовательных организациях родителям, работающим в этих организациях.

3) Организуют отдых в загородных оздоровительных лагерях для детей работников организаций образования.

#### 9.3. Реском Профсоюза:

1) Осуществляет работу кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз «Образование» - предоставление краткосрочных и долгосрочных ссуд, материальной и социальной поддержки членам Профсоюза.

2) Организует оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, заключает договоры с санаториями и профилакториями республики на приобретение санаторных путевок, оплачивает 50% их стоимости.

3) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников образовательных организаций спартакиад «Здоровье», туристических слетов, соревнований и др.

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

5) Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, ежегодно проводит республиканские слеты-конкурсы «Профлидер», обучение внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.

#### 9.4. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры:

1) Установление премий (грантов) для педагогических работников и иных работников образования за успехи в развитии образования.

2) Установление платы за проживание работников образования в ведомственных общежитиях в размерах, определенных для работников соответствующих организаций и предприятий.

3) Установление частичной компенсации платы за аренду (наем) жилых помещений.

4) Оказание материальной помощи работникам, ставшим безработными, и их семьям, лицам, имеющим статус предпенсионера, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам.

5) Организацию на базе лечебно-профилактических учреждений лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

#### 9.5. Стороны рекомендуют работодателям:

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

2) Компенсировать стоимость проезда работникам, чья работа носит разъездной характер (социальные педагоги, работники школ-интернатов и др.).

3) Оказывать материальную и иную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.

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

5) Осуществлять организацию отдыха работников и членов их семей, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

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

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

Меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективными договорами.

9.6. Стороны считают необходимым продолжить работу по обеспечению безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, вне места нахождения работодателя, обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также по созданию условий для приема пищи и обеспечению других нужд работников.

## **10. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

10.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию г. Уфы;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

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

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

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

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

Единовременная стимулирующая выплата выплачивается один раз.

Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

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

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

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

10.5. Стороны содействуют:

1) Привлечению и закреплению молодых специалистов в образовательных организациях города, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий.

2) Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащению рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

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

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности в образовательных организациях.

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

6) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

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

10.6. Стороны рекомендуют:

1) Предоставлять председателю Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций.

2) Практиковать в образовательных организациях институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

3) Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов.

4) Компенсировать молодым специалистам оплату стоимости (часть стоимости) содержания детей в дошкольных образовательных организациях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5) Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

10.7. Реском Профсоюза:

1) Учреждает стипендию лучшему председателю территориального Совета (клуба) молодых педагогов.

2) Проводит обучение (семинары, веб-семинары) молодых специалистов муниципальных образовательных организаций по программам: «Молодой педагог», «Профлидер» и др.

## **11. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Права и гарантии деятельности Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальных, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы, Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021 -2023 годы, настоящего Соглашения.



11.2. Стороны содействуют деятельности районных управлений (отделов) образования, образовательных и иных организаций системы образования и констатируют, что работодатели, их представители, районные управления (отделы) образования, централизованные бухгалтерии в соответствии с требованиями законодательства в пределах своих полномочий:

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

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

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

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

5) Предоставляют выборным органам районных, первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и 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.

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

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

8) Не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в том числе районных управлений (отделов) образования, централизованных бухгалтерий, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

9) Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, в том числе размера среднего заработка, другим социально-экономическим вопросам.

11.3. Стороны:

1) Признают:

- члены Профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкомов, внештатные технические и правовые инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзных органов в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, участия в семинарах, профсоюзной учебе;

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не подвергаются дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации - соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод этих работников на другую работу по инициативе работодателя не производится без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2) Подтверждают, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается социально значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

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

Председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях коллективного договора.

3) Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении; рекомендуют управлениям (отделам) образования, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам

применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников и профсоюзного актива.

4) Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов: педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа, устанавливается на период до прохождения ими аттестации оплата труда, предусмотренная для педагогических работников, с учетом имевшейся квалификационной категории, если это определено коллективным договором учреждения.

11.4. Стороны признают, что деятельность профсоюзных органов всех уровней является социально значимой, её результаты влияют на усиление социальной защищенности работников и обучающихся, гармонизацию трудовых правоотношений, повышение результатов деятельности трудовых коллективов.

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

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

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

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

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

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

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

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность выплаты заработной платы;

- правильность начисления заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе вопросов: установление стимулирующих выплат, выплаты за классное руководство, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата

сверхурочной работы сверх МРОТ, установление ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента и др.;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

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

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

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

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

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

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

8) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

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

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

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

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

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

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

11) Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

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

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

14) Ходатайствуют перед работодателями по вопросам:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20) Организуют работу кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз «Образование», содействуют предоставлению членам Профсоюза краткосрочных и долгосрочных ссуд.

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

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

23) Выделяют средства из профсоюзного бюджета на:

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

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

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

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

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

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

## **12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

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

Прошито, пронумеровано

46 ( *сорок шесть* ) листов

Исполняющий обязанности  
управляющего делами  
Администрации ГО г. Уфа РБ



Е.А. Чебаков

