



БАШКИРСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и науки
Республики Башкортостан и
Башкирской республиканской организацией
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2024 – 2027 годы
(с комментариями)

УФА, 2024

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и науки
Республики Башкортостан и
Башкирской республиканской организацией
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2024 – 2027 годы
(с комментариями)

Комментарии подготовлены
Башкирской республиканской организацией
Общероссийского Профсоюза образования

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.

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

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники образовательных организаций и других организаций отрасли образования (далее – работники), расположенных на территории Республики Башкортостан в лице их полномочного представителя – Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- работодатели организаций образования республики, в лице их представителя – Министерства образования и науки Республики Башкортостан (далее – Министерство).

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей отрасли образования Республики Башкортостан.

1.5. Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации не запрещено заключать между собой иные соглашения, содержащие договоренности по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, о распространении отдельных прав и гарантий на членов Общероссийского Профсоюза образования.

1.6. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении отраслевых территориальных 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.

1.7. Соглашение не ограничивает права органов местного самоуправления, образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

Стороны рекомендуют оформлять в профессиональных образовательных организациях договоренности между представителями обучающихся и организацией по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Отраслевые территориальные соглашения, коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров образовательных организаций, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, территориальными соглашениями, признаются недействительными и не подлежат применению.

1.8.2. Заключение сторонами социального партнерства отраслевых соглашений, коллективных договоров и их последующая уведомительная регистрация осуществляется в филиалах (территориальных отделах) Республиканского Центра занятости населения после их правовой экспертизы на соответствие проектов документов нормам действующего законодательства в вышестоящем профсоюзном органе.

1.8.3. В течение срока действия настоящего 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 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 настоящего Соглашения, изменить или дополнить их.

1.8.4. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон настоящего Соглашения права и обязательства сторон переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия Соглашения.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.10. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Соглашения.

Ход выполнения Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Республиканской отраслевой комиссии или совместном заседании коллегии Министерства образования и науки Республики Башкортостан и президиума Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения органов управления образованием, работодателей, профсоюзных организаций.

Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на интернет ресурсах education.bashkortostan.ru, eduprofrb.ru.

1.11. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до сведения органов управления образованием муниципальных образований, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

1.12. Соглашение вступает в силу с даты подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.13. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.14. Присоединение к настоящему Соглашению работодателей и профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном учете в иных отраслевых профсоюзах и не участвовавших в его разработке и заключении, осуществляется в соответствии с Законом Республики Башкортостан "Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан".

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

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

2.1.2. В соответствии с законом Республики Башкортостан "Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан" участвовать в формировании Республиканской отраслевой комиссии, разработке и утверждении ее регламента, в реализации предусмотренных законом прав и задач комиссии, выполнять решения Республиканской отраслевой комиссии.

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

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

2.3. Стороны считают необходимым:

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

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

2.3.3. 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 другие).

2.3.4. Направлять в образовательные организации республики разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, положений настоящего Соглашения.

2.3.5. Не допускать к ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений от имени работников лиц, представляющих интересы работодателей, а также организаций или органов, созданных либо финансируемых работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

2.3.6. Способствовать реализации прав педагогических работников на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

В целях защиты своих прав педагогические работники вправе, в том числе через Профсоюз, обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, направлять в органы управления организацией обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами.

2.4. Министерство:

2.4.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций.

2.4.2. Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов и иных документов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников для учета мотивированного мнения.

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

2.4.4. Обеспечивает реализацию ст. 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Республики Башкортостан.

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

2.4.6. Включает Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

2.4.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению работников отраслевыми и государственными наградами, в экспертной оценке материалов, направленных для участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями, других мероприятиях.

2.4.8. Принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.4.9. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Содействует реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях выборных профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в коллективах образовательных организаций.

2.5.2. Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, руководителей образовательных организаций – членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями.

2.5.3. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением органами местного самоуправления, органами управления образованием, работодателями, их представителями норм действующего трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений.

2.5.4. Обращается, используя право законодательной инициативы Республиканского союза "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.5.5. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, студентов, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.5.6. Выступает инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок.

2.5.7. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам территориальных, первичных профсоюзных организаций, органам управления образованием, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и других.

2.5.8. Использует формат переговоров для учета интересов сторон социального партнерства образовательных организаций и предотвращения социальной напряженности в коллективах, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями и/или их представителями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.5.9. Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте Республиканской организации Профсоюза - eduprofrb.ru, социальной сети - vk.com/eduprofrb.

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

2.5.11. Способствует развитию инновационных форм поддержки членов Профсоюза.

2.6. Стороны подтверждают, что педагогический работник не является публичным должностным лицом. В случае нарушения прав педагогического работника на неприкосновенность частной жизни и защиту профессиональной чести и достоинства, педагогический работник вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и/или в суд.

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, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим Соглашением, принимаются с учетом мнения или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

Комментарий: Согласно ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан до принятия решения направить проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для учета мотивированного мнения.

2.8. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего 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 Республиканскую отраслевую комиссию, государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

2.9. Стороны социального партнерства всех уровней обеспечивают включение в отраслевые территориальные соглашения, коллективные договоры положения пунктов 2.15, 3.5, 5.14, 5.16, 5.19, 5.21-5.23, 5.25, 8.6 Республиканского соглашения между Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы и их выполнение.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

Комментарий: Договор гражданско-правового характера используется для предоставления услуг в конкретной области деятельности. Его можно применять, когда заключаются договоры подряда или возмездного оказания

услуг для выполнения конкретного вида работы, результат которой предсказуем или ограничен. В этом случае подрядчик или исполнитель должны предоставить результаты своей работы, а заказчик - их принять и оплатить. Таким образом, основной целью заключения таких договоров является не просто выполнение работы, а достижение конкретного результата, который впоследствии будет передан заказчику.

Профессиональная деятельность педагога подразумевает выполнение ряда трудовых обязательств на определенной должности, включая соблюдение графика занятий, внутренних трудовых правил и так далее. Поэтому она не может быть оформлена по договору гражданско-правового характера.

3.1.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с настоящим Соглашением, отраслевым территориальным соглашением и коллективным договором.

Комментарий: *Ознакомление работника с условиями Соглашения, отраслевого территориального соглашения и коллективного договора перед подписанием трудового договора необходимо для того, чтобы работник был полностью осведомлен обо всех условиях труда, правах и обязанностях сторон, а также мог оценить соответствие этих условий своим ожиданиям и требованиям. Это позволяет избежать недоразумений и конфликтов в будущем, а также способствует установлению доверительных отношений между работодателем и работником.*

3.1.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

Комментарий: *Ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации не содержит полного списка ситуаций и категорий работников, когда испытательный срок при трудоустройстве не устанавливается, делая ссылку на документы социального партнерства.*

Если в отношении работника, которому согласно ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективному договору образовательной организации, принятому в соответствии с пунктом данного Соглашения, испытательный срок не предусмотрен, он не может быть применен, даже если работник не возражает против этого условия.

Данное правило основывается на положениях ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовые договоры не могут включать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с теми, что установлены трудовым

законодательством и другими нормативно-правовыми актами. Если подобные условия включены в коллективный договор, Соглашение или трудовой договор, они не могут применяться.

3.1.4. 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.

Комментарий: Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ). Если работодатель не выполнил эту обязанность в течение трех лет, предшествующих аттестации на соответствие занимаемой должности, то он не вправе уволить данного работника. Это правило направлено на защиту прав работников и обеспечение их возможности продолжать свою профессиональную деятельность при условии предоставления необходимого обучения и повышения квалификации.

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), преподаваемые учебные предметы (кружки, курсы, дисциплины, секции, виды спорта и другие), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных сторонами Соглашения образцов и форм кадровых документов.

Комментарий: Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 рекомендовано при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками, ведущими учебные занятия, помимо объема учебной нагрузки прописывать в трудовых договорах:

- преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное - для учителей и преподавателей;
- наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное - для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования;
- виды спорта, виды и направления спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике) – для тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей.

Условия таких трудовых договоров позволяют не только четко определить обязанности и права сторон трудового договора, гарантировать

справедливую оплату труда и условия работы педагогов, но и обеспечить право работников на преемственность преподаваемых предметов.

3.1.6. Условия выполнения, срок и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Комментарий: *Руководители и заместители могут выполнять дополнительные виды работ, связанные с педагогической деятельностью, но не входящие в их должностные обязанности. Такие виды работ требуют дополнительной оплаты, так как они выполняются сверх основной работы, требуют отдельного оформления путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.*

Дополнительное соглашение к трудовому договору руководителя образовательной организации о ведении им учебной нагрузки, осуществлении функций классного руководителя подписывает глава администрации, либо уполномоченное им лицо – начальник управления/отдела образования.

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

Комментарий: *В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (письмо Минпросвещения России от 21.05.2024 № 08-ПГ-МП-25847 "О рассмотрении обращения"). При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях. Например, для работы в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным отпуском, в должностную инструкцию учителя могут быть внесены уточнения и обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям воспитателей, старших вожатых или вожатых.*

Профессиональные стандарты, в свою очередь, обязательны к применению работодателями в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (ч. 1 ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

***Комментарий:** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения не предусмотренной трудовым договором работы. Такая работа может осуществляться работником с его письменного согласия, оформленного в дополнительном соглашении к трудовому договору, и за отдельную плату.*

3.1.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;
- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;
- выхода на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

***Комментарий:** По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели.*

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника без «отработки».

Перечень случаев, приведенный в данном пункте Соглашения, открытый. Коллективным договором образовательной организации могут быть предусмотрены и иные случаи. Также конкретные случаи могут быть рассмотрены работодателем индивидуально. Поэтому, если работник намерен уволиться по собственному желанию до истечения двухнедельного срока «отработки», ему в заявлении необходимо указать дату и причину увольнения, а также целесообразно пояснить, почему продолжение работы невозможно.

3.1.10. При принятии решения об увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не должен нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда, учитывать последствия такого решения, законные интересы образовательной организации.

Комментарий: Уполномоченные органы юридического лица вправе принимать решение о досрочном прекращении полномочий руководителя образовательной организации в том случае, если это отнесено к их компетенции, определяемой в соответствии с федеральным законом и учредительными документами.

Если будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации принято с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (запрет на ограничения в трудовых правах и свободах в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника), такое решение может быть признано судом незаконным.

Право принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации должно быть направлено на предотвращение негативных последствий, которые могут наступить для образовательной организации в связи с осуществлением руководителем трудовой деятельности на занимаемой должности.

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

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

Комментарий: Правовой статус руководителя образовательной организации имеет свои особенности. Трудовой договор с ним заключает работодатель – министр образования, глава администрации или начальник управления/отдела образования, но это не делает его работником этих структур. Место работы руководителя – образовательная организация, он находится в ее штате, получает там заработную плату и исполняет свои должностные обязанности в рамках этой организации.

Соответственно, в случае изменения подведомственности образовательной организации, ее реорганизация или изменение типа, это не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации и при отсутствии иных оснований для увольнения руководителя трудовые отношения продолжаются.

3.1.12. Заключение срочного трудового договора с руководителем структурного подразделения образовательной организации, филиала (без образования юридического лица) по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

Комментарий: *Данная норма закреплена в Соглашении в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 19.12.2023 № 59-П и будет применяться до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.*

Так, в соответствии с абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с руководителями образовательных организаций. Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, к таким руководителям не относятся руководители структурных подразделений организации, филиала. Соответственно, оформлять с ними трудовые отношения на срочной основе, недопустимо.

3.1.13. 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.

Комментарий: *Норма Соглашения направлена на защиту прав работников и предотвращение возможных злоупотреблений со стороны работодателя. Работники имеют право отказаться от участия в любых мероприятиях, которые не входят в их функциональные обязанности, не предусмотрены нормами действующего законодательства и могут вызывать различные сложности и затраты. В частности, сдача тестов и экзаменов может быть связана с дополнительными затратами времени и усилий, что может негативно сказаться на личной жизни и здоровье работника.*

Норма Соглашения также защищает работника от принуждения к написанию заявления на отпуск без сохранения заработной платы, так как такой отпуск может негативно сказаться на его финансовом положении.

3.1.14. Лица, указанные в ч. 3, 3.1, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", принятые на работу в образовательные организации, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными актами образовательных учреждений.

Комментарий: Порядок допуска студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью, утвержден Приказом Минпросвещения России от 18.09.2020 № 508, а по образовательным программам среднего профессионального образования – приказом Минпросвещения России от 16.10.2023 № 771.

Студенты, принятые на работу в качестве учителей, воспитателей, обладают всем перечнем прав и обязанностей, как и другие работники образовательной организации.

3.2. Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства (кураторство) в образовательных организациях, регламентируется следующим:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат за классное руководство (кураторство) или снятие с работника функций классного руководства (кураторства) в конкретном классе (класс-комплекте, группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении работником классного руководства (кураторство), за исключением случаев сокращения количества классов, а также случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в классах (группах), определяются в конце учебного года с тем, чтобы каждый работник перед уходом в ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск знал, в каком классе (группе) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства (кураторства), другим работником ему устанавливаются соответствующая выплата за классное руководство (кураторства), пропорционально времени замещения.

Комментарий: В настоящее время отсутствуют нормативные документы, регулирующие вопросы, связанные с осуществлением работниками образовательных организаций функций классного руководства (кураторства). Данный пункт соглашения снимает некоторые из них. Норма направлена на обеспечение стабильности и предсказуемости условий работы классных руководителей (кураторов), защиту их интересов и создание благоприятных условий для непрерывной работы.

3.3. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы 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.

Комментарий: Оплата труда педагогических работников, например, во время карантина, в случае перевода на дистанционную работу сохраняется прежней, и оснований для снижения им зарплаты нет. В частности, неправомерно отменять в связи с таким переводом доплату за дополнительную работу (например, за заведование кабинетом, категорию, классное руководство), если данные выплаты предусмотрены трудовым договором, тарификацией на соответствующий учебный год. Это следует также из ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации, писем Минпросвещения России от 10.04.2020 № ВБ-806/08, Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710, письма Минпросвещения России № ВБ-1107/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22.05.2020 № 235.

3.4. Стороны рекомендуют администрациям муниципальных районов и городских округов (учредителям муниципальных образовательных организаций) заключать с руководителями муниципальных образовательных организаций трудовой договор на срок не менее чем на 3 года, если иной срок действия этого трудового договора не определен уставом образовательной организации.

Комментарий: Основная цель рекомендации - обеспечить стабильность и предсказуемость в управлении образовательными организациями. Это также помогает избежать частых смен руководства, что может негативно сказаться на функционировании образовательных учреждений. Длительный срок трудового договора дает возможность руководителю лучше понять особенности работы организации, установить долгосрочные планы развития и наладить эффективную работу коллектива. Таким образом, данная рекомендация направлена на создание условий для эффективного функционирования муниципальных образовательных организаций и улучшения качества образования.

3.5. Стороны предлагают администрациям муниципальных районов и городских округов, территориальным организациям Профсоюза, руководителям образовательных и первичных профсоюзных организаций включать в отраслевые территориальные соглашения и коллективные договоры условие о том, что при увольнении работника по основаниям, предусмотренным п. 11 ч. 1 ст. 77, п. 2, 3 ч. 1 ст. 81, п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан предлагать работнику вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

Комментарий: Рекомендация направлена на возможность сохранения за работником рабочего места в случае его увольнения по основаниям, перечисленным в пункте Соглашения, в том числе по сокращению численности или штата, путем устройства его на работу в филиал образовательной организации.

3.6. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательных организаций избыточной документации, Стороны считают необходимым:

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

3.6.2. Закрепить следующий перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ:

1) для учителей:

- разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- ведение журнала учета успеваемости;
- ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);
- составление характеристики на обучающегося (по запросу);

2) для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3) для педагогов дополнительного образования:

- разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

4) для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора:

- составление плана воспитательной работы, согласно рабочей программе воспитания, с использованием всех обязательных модулей; программа должна иметь модульную структуру, все модули должны отражать реальную деятельность;
- ведение классного журнала;

5) для преподавателей профессиональных образовательных организаций:

- разработка рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;
- ведение журнала учета успеваемости (оценочные средства (в электронной либо бумажном форме) для проверки результатов освоения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей));
- разработка рабочей программы учебной (производственной) практики;
- составление характеристики на студента (по запросу).

3.6.3. В коллективных договорах образовательных организаций закреплять перечень документации, приведенный в п. 3.6.2 настоящего Соглашения, а также рекомендовать его для внесения в территориальные Соглашения.

3.6.4. Не допускать возложение на педагогических работников образовательных организаций работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п. 3.6.2 настоящего Соглашения, перечень

территориальных Соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

3.6.5. Одновременное ведение (дублирование) журнала успеваемости в электронном и бумажном виде не допускается.

Комментарий: Пункты 3.6.1-3.6.5 Соглашения определяют механизмы и порядок регулирования вопросов, связанных с ведением педагогическими работниками образовательных организаций отчетной и иной документации. В данном вопросе также рекомендуем руководствоваться письмом Минобрнауки Республики Башкортостан № 01-05/507, Башкирской республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 06.05.2024 № 223 "О снижении бюрократической нагрузки на педагогических работников и образовательные организации" в котором отмечено, что:

- не допускается возложение на учителей работы, связанной с подготовкой документации, не предусмотренной Перечнем, утв. приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 г. № 582;

- до закрепления перечня документации, подготовку которой осуществляют воспитатели, педагоги дополнительного образования, преподаватели колледжей, в нормативных правовых актах, такой перечень закрепляется в Отраслевом соглашении на 2024-2027 годы;

- запросы в органы, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации, о предоставлении информации, статистических данных, направляются после согласования с первым заместителем министра образования и науки Республики Башкортостан;

- в коллективных договорах образовательных организаций и в трудовых договорах педагогических работников необходимо закреплять конкретные должностные обязанности работников, связанные с составлением и заполнением ими документации;

- привлечение педагогических работников к организации и проведению олимпиад осуществляется только с их согласия, при этом в образовательной организации должны быть определены меры материального и нематериального стимулирования работников.

3.7. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных 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 документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

Комментарий: Пункт Соглашения подчеркивает важность учета мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций при разработке таких актов. Текст направлен на обеспечение эффективной организации учебного процесса и учет интересов всех заинтересованных сторон.

3.8. Увольнение педагогических работников образовательных организаций по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года – после 31 мая текущего года.

Комментарий: Норма устанавливает временные рамки, в течение которых не может произойти увольнение педагогических работников образовательных организаций по инициативе работодателя. Указано, что такое увольнение допустимо только после окончания учебного года, то есть после 31 мая текущего года. Эта мера направлена на защиту прав педагогов и позволяет им завершить учебный год без угрозы потери работы.

3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации, Стороны предлагают работодателям:

3.9.1. Предусматривать в коллективных договорах и выплачивать увольняемым работникам дополнительные выплаты (помимо предусмотренных законом) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.9.2. В случаях массового увольнения работников, уведомлять их об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.9.3. Предоставлять работнику время в течение рабочего дня (недели) для поиска новой работы и (или) получения новой квалификации. Порядок предоставления такого времени определяется коллективным договором организации.

3.9.4. В обязательном порядке предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций следующие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза.

В коллективных договорах образовательных организаций могут предусматриваться иные категории (например, молодые специалисты, работники имеющие продолжительный стаж работы и другие) работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

Комментарий: Пункты 3.9.1-3.9.4 Соглашения в целом представляют собой рекомендации по проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников в образовательных организациях. Они включают предложения работодателям относительно дополнительных выплат увольняемым работникам, сроков уведомления об увольнении, предоставления времени для поиска новой работы или получения новой квалификации. Также нормы Соглашения определяют рекомендуемые категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении. Перечень работников не ограничен и может быть расширен в коллективных договорах образовательных организаций.

3.10. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений (филиалов), их заместителей образовательных организаций, реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие использование в работе 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.

Комментарий: Пункт Соглашения определяет особенности заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для работников образовательных организаций, применяющих электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В частности, говорится о том, что такие работники должны быть обеспечены необходимыми условиями для

выполнения своих обязанностей, включая оборудование, программно-технические средства, каналы связи и другие средства.

Предусматривается также возможность выплаты компенсации работникам за использование личного имущества в рабочих целях. Размер возмещения таких расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору. Там же необходимо определить и условия выплаты компенсации. Например, компенсация выплачивается ежемесячно независимо от количества календарных дней в месяце; за время, когда работник находился в отпуске, командировке или был нетрудоспособен, компенсация не выплачивается.

Возмещение расходов возможно при соблюдении трех условий в совокупности:

- работник использует личное оборудование, программы и материалы в интересах работодателя;
- работодатель знает об этом или согласен на это;
- размер компенсации установлен соглашением сторон трудового договора, заключенным в письменной форме.

3.11. Министерство и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании правового и методического регулирования порядка проведения аттестации педагогических и руководящих работников.

Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей руководящих работников, проведение аттестации педагогических работников, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа республиканской или территориальной организации Профсоюза.

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.

Установленная для педагогических работников ч. 1 ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих часы учебной (преподавательской) работы в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

Комментарий: *Предусмотренное ч. 1 ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.*

Основанием для такого утверждения является ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой в зависимости от

должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов). Таким образом, если у учителя, педагога дополнительного образования объем учебной нагрузки составляет менее 36 часов в неделю, то присутствие их в образовательной организации более своей нагрузки, вне расписания занятий, не обязательно.

Согласно п. 2.4 приложения к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 не требуется обязательное присутствие в образовательной организации учителей в часы, дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

- от проведения занятий по расписанию;*
- от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащимися в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;*
- от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату.*

Таким образом, требование руководителя образовательной организации о ежедневном нахождении в ней учителя в часы, свободные от выполнения указанных выше обязанностей, регулируемого особым образом, в том числе самим учителем, является неправомерным.

4.2. Педагогические работники, ведущие часы учебной (преподавательской) работы, привлекаются к педагогической работе в образовательной организации в пределах определенного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Комментарий: *Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.*

Исходя из этого, время педагогических работников, ведущих часы учебной работы, может быть конкретизировано по времени (то есть в часах, в минутах) только в части проводимых уроков и других учебных занятий, не превышающих 45 минут, коротких перерывов (перемен).

Оснований для нормирования локальными актами образовательных организаций в часах (минутах) времени выполнения иных обязанностей учителей

не имеется, подобные действия работодателей не могут быть признанными правомерными. Кроме того, работодатель не вправе возложить на педагогического работника без его согласия обязанности, не предусмотренные обязанностями по занимаемой им должности.

Таким образом, если учитель проводит, к примеру, 9, 18, 27 или более учебных занятий в неделю, то нормируемая часть его рабочего времени будет составлять соответственно 9, 18, 27 или более часов в неделю. В трудовой договор педагогического работника вносится фактически установленный объем учебной нагрузки. Соответственно установление учителю или педагогу дополнительного образования продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то есть сверх фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), являющегося нормируемой частью их рабочего времени, является неправомерным.

4.3. 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.

Комментарий: *Другая часть педагогической работы учителя, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированная по количеству часов, регулируется пунктом 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.*

К другой части педагогической работы учителя, выполнение которой увеличивает рабочее время учителя, но не всегда связано с ежедневным, еженедельным его увеличением, в том числе относится:

– выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; работа с родителями; участие в работе педагогических и методических советов; кратковременные дежурства в образовательном учреждении);

– выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другое).

4.4. Объем учебной нагрузки непедагогических работников, ведущих часы учебной (преподавательской) работы помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комментарий: *Непедагогическим работникам (руководитель филиала, заместитель руководителя, делопроизводитель и другие) с их согласия и при наличии*

соответствующего уровня образования может быть поручено ведение учебной нагрузки. В данном случае руководителю образовательной организации необходимо заручиться мнением выборного профсоюзного органа с тем, чтобы соблюсти право основных педагогических работников на сохранение объема нагрузки и преемственности преподавания предметов в классах. То есть непедagogическим работникам можно дать только свободные (на вакансии) учебные часы.

4.5. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.5.1. Объем учебной (преподавательской) нагрузки учителей общеобразовательных организаций верхним пределом не ограничивается. Конкретный объем учебной (преподавательской) нагрузки учителя, в том числе в случае превышения 36 часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

Комментарий: Верхний предел учебной нагрузки учителю законодательно не установлен. Соответственно, учителю по одному трудовому договору не запрещено устанавливать свыше 36 часов в неделю: 37, 38, 39 и т.д. часов (письмо Минобрнауки Республики Башкортостан № 01-05/507, Башкирской республиканская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 06.05.2024 № 223 "О снижении бюрократической нагрузки на педагогических работников и образовательные организации").

4.5.2. При применении п. 2.1 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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" (далее – приказ № 1601) необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной, финансовой грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая "Разговоры о важном", профориентационных занятий;
- занятий "Семьеведение";

- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

Комментарий: Фактический объем учебной (преподавательской) работы каждого педагогического работника, оговариваемого в его трудовом договоре, зависит от различных условий: количества часов по учебному плану образовательной организации, количества классов (групп), преподаваемого предмета (дисциплины), режима работы организации в течение дня и в течение недели, укомплектованности персоналом и других обстоятельств. В том числе объем зависит и от количества часов внеурочной деятельности, которые также подлежат оплате.

Согласно письму Минпросвещения России от 05.07.2022 № ТВ-1290/03 "О направлении методических рекомендаций" внеурочная деятельность является обязательной частью организационного раздела основной образовательной программы, а рабочие программы внеурочной деятельности являются обязательной частью содержательного раздела основной образовательной программы. Соответственно, занятия включаются в расписание, в общую недельную нагрузку учителя.

4.5.3. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя (преподавателя).

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Комментарий: Замещение временно отсутствующего работника допускается только с согласия работника.

Замещение, если оно не превышает двух месяцев, оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок, в течение которого будет осуществляться замена, содержание работы, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Если же замещение отсутствующего работника будет осуществлять более двух месяцев, например, длительная болезнь или нахождение в отпуске по уходу за ребенком, то в этом случае оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, вносятся изменения в тарификацию.

4.5.4. При определении в соответствии с п. 4.1 приложения № 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

- преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах;
- включать в учебную нагрузку преподавателей:
 - на рецензирование контрольных работ, обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам - не менее 0,5 часа;
 - по социально-экономическим и специальным дисциплинам - не менее 0,75 часа;
 - для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен - в среднем 15 минут на каждого обучающегося;
 - на проведение приемных экзаменов на все экзамены - по 1,5 часа на каждого поступающего;
 - на каждого обучающегося-дипломника на консультации - до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта - до 5 часов;
 - на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету - по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта - по 1 часу на каждый проект;
 - за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути - из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики - 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации, в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

Комментарий: Пунктом Соглашения рассматриваются особенности определения годового объема учебной нагрузки для преподавателей профессиональных образовательных организаций. Отмечено, что в объем учебной нагрузки преподавателей необходимо включать различные виды деятельности, в частности рецензирование контрольных работ обучающихся, проведение приемных экзаменов.

4.5.5. При применении п. 7.1.1 приложения № 2 к приказу № 1601 в случаях, если в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, решением учредителя учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.

Комментарий: Для преподавателей профессиональных образовательных организаций установлен верхний предел годовой учебной нагрузки - 1440 часов. Вместе с тем, по отдельным направлениям подготовки и в исключительных случаях норма может быть превышена.

Это возможно при соблюдении одновременно следующих условий:

- недостаток педагогических работников и, как следствие, риск не реализации учебной программы;
- согласие преподавателя;
- положительное мнение выборного профсоюзного органа;
- положительное решение Минобрнауки Республики Башкортостан на представление руководителя профессиональной образовательной организации.

4.6. Определение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

Комментарий: В соответствии с ч 4 ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Соответственно, трудовые отношения не приостанавливаются и не изменяются. Работники не исключаются из списочной численности организации (штатного расписания) и тарификации, их нагрузка на период нахождения в отпуске распределяется временно между педагогическими и непедагогическими работниками (см. комментарий к п.4.4 Соглашения).

4.7. Наступление каникул не является основанием для уменьшения объема учебной нагрузки работников, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года. Тарификация таких работников осуществляется по 31 августа текущего года.

Комментарий: Медицинские организации выдают справку обучающимся на дому, которая действует до окончания учебного года – по 30 (31) мая. Такая справка не является основанием для снижения учебной нагрузки педагогическим работникам в летний каникулярный период. Тарификация, оплата труда таких работников не меняется и остается без изменений (в меньшую сторону) по 31 августа текущего года.

4.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем профессиональной образовательной организации в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в случае направления

работодателем педагогического работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в том числе в другую местность, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Комментарий: Согласно п. 4.4 Порядка, утвержденного приказом № 1601, когда преподавателем не может быть выполнен установленный ему объем годовой учебной нагрузки в связи с нахождением в отпуске, на учебных сборах, в командировке или в связи с болезнью, объем его нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе.

Вместе с тем, Порядком не предусмотрено уменьшение объема годовой учебной нагрузки в случае получения работником дополнительного профессионального образования с отрывом от работы. В данном пункте Соглашения этот пробел устранен (письмо Минобрнауки России от 10.10.2016 № 06-1188).

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

4.9.1. Помощникам воспитателей и младшим воспитателям, работающим в учреждениях или в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, устанавливается сокращенная не более 36 часов продолжительность работы в неделю, независимо от результатов специальной оценки условия труда.

Комментарий: Пункт данного соглашения предусматривает сокращение длительности рабочей недели для помощников воспитателей и младших воспитателей, трудящихся в детских учреждениях или в группах с детьми, имеющими туберкулезную интоксикацию. При этом их заработная плата рассчитывается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), а продолжительность ежегодного отпуска не уменьшается.

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

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

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

Комментарий: Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (п. 3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016

№ 536). Следует отметить, что согласно буквальному толкованию текста приказа требуется именно заявление работника – его инициатива, а не его согласие на предложение работодателя.

4.9.3. 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 органа первичной профсоюзной организации.

Комментарий: Период простоя является рабочим временем. Он не относится к времени отдыха, поскольку не упомянут в ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем, руководитель организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вправе принять решение об отсутствии работников на своих рабочих местах.

Если же будет принято решение о нахождении работников на рабочих местах, то им необходимо обеспечить соответствующий доступ и безопасность.

4.9.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

Комментарий: Отпуск, предоставляемый работнику авансом, также предоставляется полной продолжительности в зависимости от занимаемой должности, места работы и с полной оплатой.

Следует иметь в виду, что законодательство не предусматривает предоставление неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, то есть установленной продолжительности (письмо Минтруда России от 09.04.2020 №14-2/В-395).

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

Комментарий: При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск в рабочем году, ему выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Работники, проработавшие у данного работодателя не менее 10 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на ежегодный отпуск, получают полную компенсацию, то есть за полную продолжительность отпуска.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5,5 до 10 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, поступления на военную службу (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

4.9.6. В случаях, когда предоставление работнику длительного отпуска сроком до одного года может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. Максимально допустимый срок переноса даты начала отпуска - 30 календарных дней.

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

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

Комментарий: Педагогическому работнику не может быть отказано в предоставлении длительного отпуска сроком до одного года – это федеральная гарантия. Вместе с тем, в случаях, когда предоставление работнику отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, то с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, но не более чем на 30 календарных дней. Условия и причины, при которых возможен перенос даты начала отпуска, рекомендуется прописать в коллективном договоре образовательной организации, они не должны иметь двойного толкования, должны быть четкими и однозначными.

4.9.7. Применяют следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

- руководитель (директор, заведующий) образовательной организации;
- руководитель 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.

Комментарий: Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, предлагается Соглашением на основании «Должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства просвещения СССР», направленных письмом Минпроса СССР от 09.07.1970 № 67-М.

В данной части этот документ не отменен и может применяться образовательными организациями. В коллективных договорах или локальных нормативных актах необходимо закрепить предложенный перечень работников, а при необходимости расширить, исходя из специфики работы организации и (или) условий работы отдельных работников.

Порядок и условия предоставления такого отпуска в муниципальных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Правила предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Башкортостан утверждены постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20.03.2009 № 101.

4.9.8. В соответствии со ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации накануне нерабочих праздничных дней ограничивается привлечение педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

Работодатели, при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Комментарий: Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час. Данная норма распространяется на всех работников, в том числе и на педагогических работников.

В то же время, режим рабочего времени отдельных категорий педагогических работников (учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель колледжа) имеет свои особенности. Так, в соответствии с приказом № 1601 рабочее время учителей состоит из нормируемой части (установленный объем учебной нагрузки) и другой части рабочего времени, не имеющей четких границ.

Выполнение учителями нормируемой части их рабочего времени регулируется расписанием уроков (учебных занятий) в классах, группах, в кружках, секциях, клубах и другое.

Другая часть педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей педагогов и затрат рабочего времени, которые невозможно определить, регулируется в порядке, установленном пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

Учитывая эту особенность рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, вряд ли возможно накануне нерабочих праздничных дней применять сокращение на один час к части их рабочего времени, связанной с преподавательской работой.

Считаем, что накануне праздничных дней следует ограничить привлечение указанных работников к другой части их педагогической работы (педагогические советы, методические объединения и другие), которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

4.9.9. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом "дипломированного специалиста", при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

Комментарий: *В соответствии со статьями 173, 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам (дополнительные отпуска для сдачи экзаменов, подготовки к сессии и другое), совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Магистратура и специалитет относятся к одному уровню образования.*

Вместе с тем, указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня.

На основании данной нормы Соглашения и позиции Минобрнауки России, изложенной в письме от 20.06.2023 № 5/10642-О, работникам, имеющим диплом "дипломированного специалиста", также предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска при обучении в магистратуре.

4.10. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (дней отдыха) по заявлению работника в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" на знаки отличия;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам аттестационных комиссий Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- мужу при выписке новорожденного из роддома;
- работникам, привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования.

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых выходных дней и иные случаи предоставления дополнительных выходных дней определяются в коллективных договорах образовательных организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами.

***Комментарий:** Стороны Соглашения считают необходимым предусмотреть в коллективных договорах образовательных организаций предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (дополнительных отпусков) в определенных случаях. Конкретные условия и порядок предоставления таких выходных дней определяются в коллективном договоре организации или в отдельном соглашении с первичной профсоюзной организацией.*

4.11. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования и тренерам-преподавателям 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 (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

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

***Комментарий:** К педагогическим работникам относятся работники, работающие в должностях, поименованных в Номенклатуре, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225.*

Условием для установления педагогическим работникам гарантий, указанных в данном пункте Соглашения, является работа именно с детьми с ОВЗ, статус которых подтвержден соответствующим документом.

Отсутствие в уставе учреждения сведений о возможности работы с детьми с ОВЗ или, например, не сформированная комбинированная группа в детском саду (группа для совместного обучения обычных детей с детьми с ОВЗ) и/или не утвержденная учебная программа не являются основанием для отказа в предоставлении работнику повышенных гарантий. Формирование групп, утверждение учебной программы и другие организационно-

распорядительные мероприятия, проводимые в учреждении при обучении в нем ребенка с ОВЗ, являются обязанностью работодателя. За ненадлежащее их выполнение работодателем работники не могут нести ответственность, в том числе своими правами.

Законодательство не содержит условия о предоставлении ежегодного отпуска пропорционально отработанному времени. Поэтому в случае предоставления работникам отпуска за работу с детьми с ОВЗ работодателю необходимо ориентироваться на условия работы на дату ухода в отпуск, а не на количество времени, отработанного работником с детьми с ОВЗ в данном рабочем году. Например, если воспитатель в течение года не работал с детьми с ОВЗ, но в последнюю неделю перед отпуском в группе появился такой ребенок, работодатель обязан предоставить такому воспитателю 56 дней отпуска.

4.12. 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 Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

Комментарий: *Суммированный учет вводится, когда продолжительность рабочего времени отклоняется от нормальной продолжительности. Учетный период может быть любой: месяц, квартал, но максимум – год (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени, утв. приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н).*

Сторонами Соглашения учетный период для водителей образовательных организаций предлагается устанавливать продолжительностью один месяц. Организациям в Правилах внутреннего трудового распорядка необходимо прописать норму о введении суммированного учета рабочего времени для водителей и ее продолжительности. Также условие о суммированном учете необходимо внести в трудовые договоры работников. График работы водителей необходимо составлять с соблюдением нормы рабочих часов за учетный период. Продолжительность рабочего дня или смены любая, но еженедельный непрерывный отдых не должен быть меньше 42 часов.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в 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, утвержденных 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 № 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 (далее – Положение);

- настоящего Соглашения.

5.2. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда подтверждают, что:

5.2.1. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующие муниципальные положения об оплате труда работников, положения об оплате труда работников образовательных организаций условия и порядок оплаты труда, в том числе установления компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением.

5.2.2. При изменении (совершенствовании) 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 меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до изменений (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) не могут быть снижены в абсолютном размере.

5.2.3. 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 прозрачности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

5.2.5. Выплата федерального вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, кураторство, федеральной выплаты советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях и колледжах при доведении заработной платы до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

***Комментарий:** Порядок и условия выплаты федерального ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, кураторство, федеральной выплаты советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяются нормативными правовыми актами федерального уровня. Ежемесячное вознаграждение выделяется из федерального бюджета строго по целевому назначению.*

При этом принцип адресности и целевой характер бюджетных средств означает, что бюджетные ассигнования и лимиты бюджетных обязательств доводятся до конкретных получателей бюджетных средств с указанием конкретной цели их использования (ст. 38 Бюджетного кодекса Российской Федерации).

Нецелевое использование бюджетных средств, источником финансового обеспечения которых являлся межбюджетный трансферт (федеральный бюджет), имеющий целевое назначение, влечет бесспорное взыскание суммы средств, использованных не по целевому назначению, или сокращение предоставления межбюджетных трансфертов (ст. 306.4 Бюджетного кодекса Российской Федерации).

В связи с этим, учитывая принцип адресности и целевой характер федерального ежемесячного денежного вознаграждения, использование средств федерального бюджета, выделяемых на эту выплату, на доведение заработной платы работников до МРОТ является нецелевым использованием бюджетных средств и не допускается.

5.2.6. 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.

Комментарий: *Результаты специальной оценки условий труда не относятся к технологическим или организационным причинам изменения условий трудового договора и не могут повлечь отмены ранее установленных работнику гарантий за работу во вредных условиях труда (повышенная оплата, дополнительный отпуск), если условия труда на рабочем месте работника не улучшились.*

Таким образом, установленные работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и льготы не могут быть отменены без проведения работодателем мероприятий, направленных на улучшение условий труда работника.

Специальная оценка условий труда сама по себе не может служить основанием для отмены ранее предоставленных работнику гарантий за труд во вредных условиях (таких как повышенная оплата или дополнительный отпуск), если фактические условия труда на рабочем месте не изменились в лучшую сторону. Таким образом, чтобы отменить данные гарантии и льготы, работодатель должен провести мероприятия, направленные на реальное улучшение условий труда работника.

5.2.7. 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.

5.2.8. 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.

5.2.9. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной работнику, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

***Комментарий:** Оплата сверхурочной работы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат регламентирована Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П, в то время как оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат – договоренность сторон Соглашения.*

В обоих случаях работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже МРОТ без учета оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Повышающий коэффициент за проверку письменных работ основным учителям начальных классов устанавливается независимо от объема учебной нагрузки. Учителям-предметникам, ведущим учебные занятия в I - IV классах, доплата за проверку письменных работ производится исходя из фактической учебной нагрузки.

***Комментарий:** Соглашением определены учебные предметы, оплата за проверку письменных работ, по которым является обязательной.*

В коллективном договоре, положении об оплате труда организации должен быть определен перечень предметов (он может быть расширен по сравнению

с Соглашением), за проверку письменных работ, по которым устанавливается оплата и конкретный размер оплаты по каждому из них (но не более 15%).

Повышающий коэффициент за проверку письменных работ основным учителям начальных классов устанавливается независимо от учебной нагрузки (то есть исходя из нормы 18 часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы). А учителям-предметникам, ведущим учебные занятия в начальных классах, доплата производится исходя из фактической учебной нагрузки в этих классах (в случае, если эти предметы внесены в перечень предметов, за проверку письменных работ по которым устанавливается доплата).

5.2.11. Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставнической деятельностью, устанавливается доплата в размере не менее определенного Правительством Республики Башкортостан.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", но фактически выполняющим эту работу, устанавливаются компенсационные выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Комментарий: *Выплаты за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист», а также педагогическим работникам, не имеющим данные квалификационные категории, осуществляются в том случае, если педагогические работники фактически выполняют работу, связанную с методической или наставнической деятельностью.*

При этом размер выплаты не зависит от объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), так как с обязанностями по занимаемой должности выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, не связано.

5.2.12. Учителям (преподавателям), 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.

5.2.13. Оплата труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, осуществляется с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и другие).

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов.

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

Комментарий: Стороны соглашения договорились о сохранении порядка и условий обучения 1-4 классов в условиях классов-комплектов, как это предусматривалось ранее санитарными правилами и нормативами (СанПиН 2.4.2.2821-10), утратившими силу в связи с принятием санитарных правил (СП 2.4.3648-20). В санитарных правилах нормативы не определены, поскольку вместо санитарных правил и нормативов в нем стали определяться только санитарные правила.

Соглашением определено, что обучающиеся 1-4 классов могут объединяться в класс-комплект в составе не более двух классов: в класс-комплект, состоящий из 1 и 3 классов, 2 и 4 классов.

При этом в учебном плане должно предусматриваться количество часов учебных занятий, которое:

- соответствует количеству часов, предусмотренному в учебном плане для «старшего класса», входящего в класс-комплект;
- учитывает количество часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта одновременно из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и другим);
- обеспечивает оплату труда учителей за фактическое количество часов проведенных занятий с учетом раздельного обучения по отдельным учебным предметам.

Режим работы учителей, а также обеспечение безопасности нахождения в образовательной организации тех обучающихся, с которыми не проводятся учебные занятия при раздельном обучении, должны регламентироваться правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий.

Следует учитывать, что объединение классов допускается только в начальных классах. В 5-11 классах создание классов-комплектов не допускается.

Такая позиция предусмотрена и федеральным Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы.

5.2.14. Заработная плата без учета ежемесячной надбавки, установленной педагогическим и другим работникам образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования

(2000 и 1000 рублей) не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

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).

5.2.15. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода, включая федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство).

5.2.16. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

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

Комментарий: В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации, по которой заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, возникает необходимость установления педагогическим работникам доплат за увеличение объема работ (интенсивность труда) при превышении нормативной наполняемости классов, групп, то есть нормы обслуживания. При этом рекомендуется средства стимулирующего фонда (при их наличии) в первую очередь, направлять на установление данных выплат, а оставшиеся средства использовать на стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников. Это отражено также в письме Правительства Республики Башкортостан и Федерации профсоюзов Республики Башкортостан от 07.09.2016 № 2-1-495-2189-П и письме Министерства образования Республики Башкортостан и Комитет республиканской организации Профсоюза от 18.07.2017 № 09-10/205.

5.2.18. 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 в городских образовательных организациях при наполняемости 25 и более человек, в сельских - 20 и более человек. При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

5.2.19. 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.

5.2.20. Работникам, осуществляющим регулярное сопровождение обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе, устанавливаются доплаты (надбавки), размеры которых определяется по соглашению сторон.

***Комментарий:** При подвозе обучающихся до места расположения школы и обратно работодателем должно быть организовано регулярное сопровождение обучающихся, которое, как правило, возлагается на работника школы. Эта работа не входит в должностные обязанности работников и должна оплачиваться дополнительно в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора. Если оплата не предусмотрена, работник имеет право отказаться от выполнения данной функции.*

5.2.21. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться (не более 1 года) при установлении оплаты труда по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной педагогической должности, а работник замещает другую педагогическую должность (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 1).

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

Комментарий: Пункт Соглашения предусматривает возможность учета квалификационной категории, присвоенной по одной должности, при оплате труда по другой должности, однако сама категория на новую должность не распространяется. Например, в случае если учитель с действующей квалификационной категорией из школы приходит работать в детский сад воспитателем. В этом случае категория по должности «учитель» не распространяется на должность «воспитатель» и работник теряет выплату по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию. Однако Соглашение дает возможность производить этому работнику оплату с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию. Для этого в коллективный договор образовательной организации следует включить соответствующее положение, используя предложенную таблицу (Приложение 1 к Соглашению), либо дополнить её при необходимости. Закрепление такой гарантии в коллективном договоре поможет повысить мотивацию работников на трудоустройство в данную организацию, а также обеспечит возможность перехода работников на другие должности без снижения уровня оплаты труда.

5.2.22. Оплата труда педагогических работников осуществляется (не более 1 года) с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительный отпуск сроком до 1 года;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- 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.

Порядок и условия оплаты труда определяются коллективным договором в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Комментарий: Главной целью этого пункта является усиление кадровой политики руководителя, сокращение текучести кадров, сохранение достойной оплаты труда работников. Руководитель, использующий данный пункт Соглашения и коллективного договора, ставит себя в более выгодное положение при выборе работником будущего места работы.

Конкретный срок (но не более 1 года), на который оплата труда сохраняется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

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

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

5.2.25. 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.

5.2.26. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

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

5.2.28. 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.

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

5.2.30. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, состоящих в штате образовательных организаций, оплата труда которых зависит от норм убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательных организаций составляет - 500 кв. м. за ставку заработной платы, коррекционных образовательных организаций - 400 кв. м. за ставку заработной платы.

5.3. Стороны договорились:

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

- сохранение в 2025-2027 годах установленных соотношений уровней оплаты труда педагогических работников и соответствующих целевых показателей, установленных "майскими" 2012 года указами Президента Российской Федерации, неснижение уровня заработной платы работников, достигнутого в предыдущем году, действующих гарантий и льгот;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников образования, в том числе посредством индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года;

- реализация положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда работников образования в части увеличения доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре фонда оплаты труда, определения единого перечня выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

- реализация норм федерального законодательства в части осуществления выплат работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, сверх минимального размера оплаты труда;

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

5.4. Стороны рекомендуют устанавливать (в муниципальных нормативных правовых актах, отраслевых территориальных соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций) за счет бюджетных средств, собственных средств организаций, в том числе от приносящей доход деятельности:

- выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций в зависимости от достижения ими целевых показателей

эффективности работы, утвержденных учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной организации Профсоюза;

- компенсационные выплаты в размере 25% от оклада руководителям и методистам районных методических (учебно-методических) кабинетов (центров), специалистам органов управления образованием за работу в организациях образования в сельской местности;

- ежемесячные выплаты руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам, осуществляющим ресурсную поддержку по сопровождению и обучению детей с ограниченными возможностями здоровья муниципальных Ресурсных (опорных) школ;

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

- выплаты стимулирующего характера за высокое качество и результативность профессиональной деятельности работникам, осуществляющим учебную (педагогическую) работу без занятия штатной должности, помимо работы по основной должности, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации). Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников;

- другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

Комментарий: Данный пункт включен в Соглашение в целях реализации конституционных прав работников на равную оплату за труд равной ценности. Это касается, в первую очередь, работников из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, лаборант и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющих преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности учителя или другого педагогического работника. Этот пункт дает право устанавливать и этим работникам стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности по должности учителя или другого педагогического работника.

5.5. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Устанавливать при наличии финансовых возможностей:

- выплаты стимулирующего характера:

- за результативность и качество профессиональной деятельности педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации;

- в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

- преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня;

- выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР);

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

***Комментарий:** Недостаточная информированность трудовых коллективов, профсоюзного актива в вопросах оплаты труда, особенно в отношении стимулирующих выплат, зачастую порождает недовольство и жалобы со стороны работников. Поэтому в Соглашение включен важный пункт о необходимости информирования работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, порядке и условиях оплаты труда в разрезе основных категорий работников, в том числе об объемах средств, направляемых на стимулирующие выплаты, их регулярности и других вопросах оплаты труда. Данная норма должна быть закреплена в коллективном договоре образовательной организации.*

5.6. В случае действия межправительственных соглашений в части признания образования, квалификации и ученых степеней для осуществления профессиональной деятельности в сфере образования, полученных работниками в иных государствах в соответствии с законодательством этих государств, условия оплаты труда в отношении таких работников не могут быть ухудшены.

В частности, таким работникам устанавливается повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование, наличие ученых степеней доктора наук или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере, установленном законодательством Республики Башкортостан, настоящим Соглашением.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программ профессиональной подготовки, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи, в профессиональной и социальной адаптации, координируют работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.2. Стороны договорились:

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

– 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

– 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

– увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

***Комментарий:** Порядок увольнения работников при массовом сокращении в целом совпадает с обычным сокращением, за исключением некоторых нюансов: нужно свериться со специальными критериями, приведенными в пункте Соглашения, а также уведомить государственную службу занятости и профсоюзную организацию в сроки, установленные для массового сокращения – не менее чем за 3 месяца. Также необходимо разместить сообщение на портале Работа России за 3 месяца до начала увольнений вместе с информацией о массовом высвобождении работников (постановление Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99).*

6.2.3. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования на заседаниях Республиканской отраслевой комиссии рассматривать вопросы занятости, наличия вакансий, интенсивности труда педагогических работников; развития и модернизации системы дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу. Проводить мониторинг фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

6.2.4. Организовывать и проводить региональные этапы всероссийских профессиональных конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года" и другие профессиональные конкурсы. Способствовать расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов республики, организовывать региональные социально-ориентированные конкурсы и проекты. Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства, в том числе, среди других категорий работников.

6.2.5. Чествовать лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников.

6.2.6. Разрабатывать предложения по совершенствованию ведомственной наградной системы в части расширения перечня ведомственных наград, в том числе за счет ранее применявшихся; а также путем введения в этот перечень наград для молодых учителей и ветеранов просвещения.

6.2.7. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии, в частности:

1) обеспечивать проведение регионального этапа Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;

2) популяризировать Всероссийский конкурс обучающихся общеобразовательных организаций "Учитель в будущем";

3) содействовать развитию Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых".

6.2.8. Содействовать сохранению и развитию сети отдельных образовательных организаций - учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

6.2.9. Содержание показателей, а также дополнительные основания, характеризующие достижения и результаты работы педагогических работников, которые могут быть учтены при проведении их аттестации в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории, утверждаются председателем аттестационной комиссии по согласованию с Профсоюзом.

6.3. Министерство:

6.3.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, отрасли в целом.

6.3.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании.

6.3.3. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников государственных образовательных организаций, их численности, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.3.4. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.5. Рекомендует органам управления образованием муниципальных образований, образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

6.3.6. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.7. В отношении педагогических работников, имевших на 1 сентября 2023 года действующую квалификационную категорию, аттестационной комиссией для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории, принимаются решения об установлении той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия только на основании поданного ими заявления, в том числе если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.4.2. В целях информирования жителей республики о работниках отрасли, их профессиональных достижениях, судьбах, педагогических династиях организует периодические публикации в отраслевых профсоюзных изданиях.

6.4.3. Размещает на сайте Профсоюза, социальных сетях сведения о вакантных должностях в образовательных организациях республики по результатам аналитической информации Министерства.

6.4.4. Ежегодно организуют и проводят фестивали здоровья, спартакиады.

6.5. Стороны рекомендуют при разработке работодателями локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 № ИП-941/06/484).

6.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634).

6.7. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственных практик, старших мастеров в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных организаций, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.

***Комментарий:** Действующим законодательством не предусмотрена аттестация заместителей, руководителей структурных подразделений и других работников, перечисленных в пункте Соглашения, на соответствие*

занимаемой должности. Такая аттестация возможна только в случае если учреждение примет соответствующий локальный акт с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Если в образовательной организации будет принят документ об аттестации таких работников, то руководителю организации необходимо:

- сформировать из работников образовательной организации такой состав аттестационной комиссии, который будет в состоянии объективно, экспертно и безусловно оценить аттестуемого, что, например, при аттестации единственного заместителя директора небольшой школы невозможно;

- разработать порядок прохождения аттестации, в том числе бланки представлений, вопросы тестов, листы опроса или собеседования и другое;

- быть готовым, по результатам аттестации, к принятию кадровых решений в отношении аттестуемого.

6.8. Руководители образовательных организаций (их представители) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

Комментарий: *Случаи, когда работодатели препятствуют работникам в прохождении аттестации на категорию, встречаются. Причинами этого выступают в основном личные мотивы, которые выражаются в отказах подписать портфолио работника, представить необходимые работнику документы и другое.*

Данный пункт Соглашения предупреждает работодателей от совершения подобных действий, ведь за нарушение или невыполнение обязательств по соглашению работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.5.31 КоАП РФ - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 рублей.

6.9. Стороны рекомендуют работодателям в порядке ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать в коллективных договорах условие о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью до трех календарных дней работникам – членам аттестационных комиссий Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

Комментарий: *Согласно ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей вправе установить дополнительные отпуска работникам.*

Стороны рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций устанавливать для работников, являющихся членами аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

6.10. 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 другие).

***Комментарий:** Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. Данный пункт Соглашения не только фиксирует право работника на участие в аттестации, но и обязывает работодателя создать условия для реализации права – освобождение от работы с сохранением среднего заработка.*

Конкретные условия реализации этого права работников должны быть закреплены в коллективном договоре образовательной организации.

6.11. Предоставляют председателю Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций необходимое время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны при регулировании вопросов охраны труда, безопасности и создания благоприятных условий труда:

7.1.1. Добиваются:

а) функционирования и совершенствования в образовательных организациях системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма;

б) соблюдения 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;

в) обучения 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";

г) введения в образовательных организациях должности специалиста по охране труда или создания служб охраны труда, структура и численность которых определяется с учетом рекомендаций Минтруда России.

Комментарий: Основная обязанность работодателя – обеспечение безопасности работников при осуществлении образовательного процесса, в том числе при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования. Большое количество несчастных случаев происходит по различным причинам, начиная от отсутствия элементарного обучения по охране труда, несоблюдения требований безопасности и охраны труда на рабочем месте до неудовлетворительного состояния здания или используемого оборудования.

Несмотря на предпринимаемые работодателями меры, на рабочих местах нередко сохраняется вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации. Согласно ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации эта вероятность называется профессиональным риском.

Для минимизации возможности причинения вреда здоровью работника работодатель (руководитель образовательной организации) должен организовать процедуру управления профессиональными рисками, то есть разработать комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель (руководитель образовательной организации) с учетом типа и специфики деятельности организации устанавливает (определяет) порядок (алгоритм) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

Предварительные и периодические медицинские осмотры необходимо организовывать в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н, утвердившего порядок проведения обязательных предварительных медицинских осмотров, предусмотренный ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также решением Совета инспекций при Межведомственной комиссии по охране труда Республики Башкортостан от 08.12.2020 № 73.

7.1.2. Содействуют:

- а) организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в рамках национального проекта "Здоровье" за счет средств федерального бюджета и в соответствии с требованиями Федерального закона "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от 29.11.2010 № 326-ФЗ;
- б) созданию и эффективной деятельности в организациях образования комитетов (комиссий) по охране труда, назначению уполномоченных (доверенных)

лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

в) ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан с территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

г) рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях республиканской и муниципальных межведомственных комиссий по охране труда.

Комментарий: Пунктом 2.3. решения республиканской Межведомственной комиссии по охране труда от 19.12.2008 № 33/1 рекомендовано главам администраций муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан ежегодно до принятия соответствующих бюджетов заключать с территориальными организациями Профсоюза соглашения по финансированию мероприятий улучшения условий и охраны труда в образовательных организациях.

Департамент государственной службы и кадров Минобрнауки России письмом от 08.08.2017 № 12-753 направил примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Соглашение по охране труда как документ, содержащий, в том числе, и финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников образовательной организации, разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем образовательной организации) и представителем выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

В отличие от других документов текущего и перспективного планирования (планов мероприятий по охране труда) соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н.

Мероприятия, предлагаемые для включения в соглашение по охране труда, как правило, состоят из пяти самостоятельных разделов:

- организационные мероприятия;
- технические мероприятия;
- лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия;
- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты;
- мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

7.1.3. Осуществляют контроль за деятельностью работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства проводят специальную оценку условий труда в образовательных организациях.

Комментарий: При проведении специальной оценки условий труда необходимо руководствоваться Федеральным законом от 30.12.2020 № 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В соответствии с изменениями декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда теперь является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Указанное положение также применяется в отношении действующих деклараций, внесенных в реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Также установлено, что в отношении рабочих мест, на которых вредные (опасные) производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, а условия труда признаны оптимальными или допустимыми, и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда, а государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение СОУТ не требуется до наступления особых обстоятельств. К таким обстоятельствам относятся несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание по причине воздействия на работника вредных (опасных) производственных факторов или выявление нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

7.1.4. Рекомендуют органам управления образованием:

а) организовывать проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов по охране труда образовательных организаций;

б) предусматривать 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.

Комментарий: Если соблюдение требований правил по охране труда, вступивших в силу с 01.01.2021, входит в должностные обязанности работников, то руководителю организации следует организовать обучение этих работников.

Руководителю образовательной организации необходимо организовать следующие мероприятия:

- провести инструкции по охране труда, программы проведения инструктажей и программы обучения по охране труда в соответствии вступившим в силу нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда;

- направить членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда на обучение в организацию, осуществляющую функции по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда;

- организовать проведение внепланового инструктажа и внеочередной проверки знаний работников, в должностные обязанности которых входит обеспечение соблюдения новых правил по охране труда.

Кроме того, необходимо актуализировать комплект нормативных правовых актов по охране труда с учетом новых правил по охране труда, регламентирующих трудовую деятельность работников.

Органам управления образованием рекомендовано включать технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда, 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.

7.1.5. Рекомендуют работодателям:

а) использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на 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);

б) заключать 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.

в) предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:

- установление 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;

- предоставление уполномоченным лицам по охране труда необходимого времени в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы;

- организацию и проведение 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);

- выплату единовременного пособия семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

Комментарий: Основные мероприятия по охране труда, на которые работодатели должны выделять средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, дополнены мероприятиями, направленными на развитие физической культуры и спорта, в соответствии с п.32 Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.01.2012 № 181н.

В этом же пункте согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н установлена дополнительная возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2. Министерство:

7.2.1. Определяет средства на реализацию направлений охраны труда в государственных образовательных организациях в пределах средств, предусмотренных в бюджете Республики Башкортостан на очередной финансовый год.

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

7.2.3. Разрабатывает в установленном порядке проекты нормативных правовых актов Республики Башкортостан по охране труда.

7.2.4. Возлагает организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда на специалиста Министерства, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

7.2.5. Содействует обеспечению государственных образовательных организаций подготовленными специалистами по охране труда или лицами, привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

7.2.6. Содействует созданию кабинетов охраны труда с оборудованием необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения по вопросам охраны труда в государственных образовательных организациях.

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

7.2.8. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, произошедших в государственных образовательных организациях с работающими.

7.3. Профсоюз:

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

7.3.2. Участвует в разработке и дает мотивированное мнение на проекты региональных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.3.3. Оказывает методическую помощь внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

7.3.4. Оказывает методическую помощь органам управления образованием в организации обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда на базе ГАУ ДПО Институт развития образования Республики Башкортостан и других организаций.

7.3.5. Организует обучение с выдачей удостоверений установленного образца председателей территориальных организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза не реже 1 раза в 3 года.

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

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

7.3.8. Направляет представителей для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев (тяжелых и со смертельным исходом) с работниками в образовательных организациях.

7.3.9. Информировывает Министерство, органы управления образованием о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства в вопросах охраны труда.

7.3.10. Проводит республиканские смотры-конкурсы "Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности" среди общеобразовательных, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и профессиональных образовательных организаций "Лучший уполномоченный профкома по охране труда", "Лучший внештатный технический инспектор труда".

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

8.1.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.1.3. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченного органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

Комментарий: Пункт Соглашения, помимо оплаты педагогическим работникам за участие в проведении ОГЭ и ЕГЭ (по решению органа государственной власти), также гарантирует им сохранение рабочего места и среднего заработка по основному месту работы.

8.2. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

8.3. Педагогические работники за счет средств соответствующих бюджетов обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории в соответствии с республиканскими и муниципальными нормативными правовыми актами, отраслевыми территориальными соглашениями.

8.4. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и (или)

средств, полученных от приносящей доход деятельности). Порядок и условия выплаты определяются коллективным договором образовательной организации (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности).

Право на единовременное материальное вознаграждение также имеют работники, уже являющиеся пенсионерами на протяжении срока, определенного коллективным договором образовательной организации, до даты расторжения трудового договора по инициативе работника.

8.5. Стороны договорились осуществлять в пределах своих полномочий согласованную деятельность, направленную на:

- а) организацию оздоровления и санаторно-курортного лечения работников образовательных организаций;
- б) индексацию и увеличение размера компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности;
- в) улучшение жилищных условий работников образовательных организаций, в том числе молодых специалистов;
- г) популяризацию физической культуры и спорта;
- д) реализацию социальных льгот и гарантий.

8.6. Стороны рекомендуют органам управления образованием учитывать мнение выборных органов территориальных организаций Профсоюза при представлении к государственным и ведомственным наградам руководителей образовательных организаций.

8.7. Стороны рекомендуют включать в отраслевые территориальные соглашения, коллективные договоры:

- 1) установление премий (грантов) для руководителей образовательных организаций и педагогических работников, иных работников образования за успехи в развитии образования;
- 2) установление частичной компенсации оплаты найма жилого помещения;
- 3) Предоставление права работникам образовательных организаций на первоочередной прием детей в дошкольные образовательные организации.
- 4) Установление работникам иных дополнительных гарантий, мер социальной поддержки, льгот и другие.

8.8. Стороны рекомендуют работодателям:

- 1) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного ежегодного оплачиваемого отпуска и в связи с профессиональными праздниками.
- 2) Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и другие.
- 3) Предусматривать в смете по внебюджетной деятельности средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.
- 4) Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать учительские комнаты, комнаты отдыха и личной гигиены.

8.9. Профсоюз:

8.9.1. Выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве работника – члена Профсоюза материальную помощь в размере 10 МРОТ.

8.9.2. Содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива "Кредитный союз "Образование".

8.9.3. Организует отдых и оздоровление членов Профсоюза и членов их семей.

8.9.4. Предусматривает в смете доходов и расходов средства на содержание профсоюзного физкультурно-спортивного клуба "Буревестник", проведение республиканской спартакиады "Здоровье", соревнований и другие.

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

8.9.6. В соответствии с планом работы и утвержденной сметой расходов осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, обучение внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.

8.9.7. Проводит ежегодный республиканский конкурс "Лучший коллективный договор (соглашение)", награждает победителей дипломами и денежными призами.

8.9.8. Проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей и обобщает опыт лучших практик профсоюзных организаций.

8.9.9. Содействует реализации проекта по подключению работников образования к тарифам мобильной связи "Профсоюзный".

9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

Молодые специалисты

9.1. Стороны содействуют:

1) Привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, реализации их социальных льгот и гарантий.

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

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

4) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

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

9.2. Стороны рекомендуют работодателям:

1) практиковать в образовательных организациях институт наставничества;

2) предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов;

3) компенсировать молодым специалистам оплату стоимости (части стоимости) содержания детей в дошкольных образовательных организациях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

4) оказывать материальную помощь работнику при рождении ребенка, включать условие об этом в локальные нормативные акты образовательной организации.

9.3. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в отрасли, подтверждают, что:

9.3.1. Статус молодых специалистов регулируется Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации", Положением, настоящим Соглашением.

9.3.2. 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 (в том числе непедагогического профиля).

9.3.3. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 01.01.2024 реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Комментарий: *Срок действия статуса молодого специалиста составляет 5 лет независимо от даты его начала — будь то с 01.01.2024 или раньше.*

Например, если воспитатель - молодой специалист начал работу в детском саду в сентябре 2022 года, то срок реализации статуса молодого специалиста следует исчислять с сентября 2022 года в течение 5 лет, то есть до сентября 2027 года.

Следует обратить внимание, что статус может начать реализовываться:

- с момента трудоустройства (если к работе приступает работник, удовлетворяющий условиям установления статуса молодого специалиста);

- с момента получения работником уже состоящим в трудовых отношениях в организации документа об окончании профессиональной образовательной организации или организации высшего образования впервые.

9.3.4. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

Комментарий: В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

Например, к работе приступил молодой специалист в возрасте 33 лет в сентябре 2023 года. Статус молодого специалиста будет действовать в течение 5 лет (до сентября 2028 года), несмотря на достижение работником возраста 35 лет в 2025 году.

9.3.5. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета ежемесячной стимулирующей надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Комментарий: Следует обратить особое внимание на то, что ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам, установленная с 01.01.2024, осуществляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) и пропорционально учебной нагрузке.

Например, учителю – молодому специалисту с учебной нагрузкой 22 часа в неделю выплата будет производиться ежемесячно в размере 4216,7 рублей (3450 руб.:18 ч. X22 ч. = 4216,7 руб.) сверх МРОТ (если его начисленная заработная плата сложилась ниже МРОТ).

9.3.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 календарных дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Коллективным договором организации продолжительность может быть увеличена, но на срок не более 6 месяцев.

Комментарий: Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 установлено, что ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается в случае оформления трудовых отношений с образовательной организацией в течение года после окончания обучения.

По уважительным причинам срок трудоустройства может быть пропущен, но не позднее 60 календарных дней со дня окончания временной нетрудоспособности (подтвержденной документально), прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или заменяющей ее альтернативной гражданской службы, призыв на военную службу по мобилизации или контракту, обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Соглашением увеличена продолжительность «отсрочки» поступления на работу по перечисленным причинам до 6 месяцев. Необходимо, чтобы это условие было отражено в коллективном договоре организации.

9.3.7. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается, перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

Комментарий: *В коллективном договоре организации должна быть определена продолжительность возможного перерыва в работе на педагогической должности для молодого специалиста. В противном случае, например, при увольнении из одной образовательной организации и трудоустройстве через некоторое время в другую образовательную организацию стаж педагогической работы прервется, и молодой специалист утратит право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты.*

Продолжительность такого перерыва не должна превышать 3 месяца.

9.3.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

9.3.9. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 01.01.2024 за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

Комментарий: *Важно обратить внимание на то, что в случае, если во время действия статуса молодого специалиста педагогический работник получает квалификационную категорию, то ему устанавливаются две выплаты одновременно до окончания срока реализации статуса молодого специалиста: ежемесячная стимулирующая выплата молодому специалисту и выплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию.*

Если выплата молодому специалисту была снята в связи с получением им квалификационной категории, но 5-ти летний срок действия статуса молодого специалиста не завершился, то с 01.01.2024 она должна быть возобновлена и продолжена до момента истечения срока реализации статуса молодого специалиста.

Например, в школу устроился учитель – молодой специалист в сентябре 2022 года, в ноябре 2023 года получил квалификационную категорию. Поэтому выплату по повышающему коэффициенту как молодому специалисту отменили и начали устанавливать повышающий коэффициент за квалификационную категорию. По новым условиям с 01.01.2024 этому учителю должны возобновить ежемесячную выплату как молодому специалисту и устанавливать до окончания срока реализации статуса молодого специалиста, то есть в данном случае до сентября 2027 года.

9.3.10. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования "Образование и педагогические науки" работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

***Комментарий:** Если работник реализовал статус молодого специалиста после окончания колледжа, то, получив высшее образование (но только в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки»), он имеет право на присвоение ему статуса молодого специалиста повторно с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет. В данном случае важно учитывать возраст работника – до 35 лет включительно на момент получения диплома о высшем образовании.*

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

9.3.12. 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 течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов).

***Комментарий:** Данный пункт определяет условия и порядок выплаты молодым специалистам единовременной стимулирующей выплаты, так называемых «подъемных».*

В числе основных условий реализации права на «подъемные» - трудоустройство на работу в образовательную организацию в течение года после окончания обучения и объем педагогической (учебной) нагрузки не менее одной ставки.

9.3.13. 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 в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Комментарий: Право на получение «подъёмных» также имеют работники, обладающие трудовым стажем (включая педагогический), и продолжающие свою работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

9.3.14. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента его реализации.

Комментарий: Если по каким-либо причинам работник не получил эту выплату в первый год работы (например, из-за нехватки средств или несвоевременного издания приказа работодателем), она должна быть предоставлена в следующем году. Право на получение «подъёмных» сохраняется за ним до момента полной реализации этого права на первом месте работы.

9.3.15. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Комментарий: Единовременная стимулирующая выплата устанавливается сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ), на нее начисляется «уральский коэффициент» 15%.

9.3.16. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

Конкретные 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.

Комментарий: Работодатель не вправе ухудшить установленные Соглашением порядок и условия осуществления этой выплаты, вводить дополнительные ограничения, такие как возрастные рамки или требование обязательной отработки в течение определенного времени. Единовременная стимулирующая выплата не требует подачи заявления от работника – работодатель обязан произвести выплату вместе с заработной платой.

В коллективном договоре должен быть зафиксирован конкретный размер «подъёмных» - от одной до четырёх ставок заработной платы (окладов).

9.4. Профсоюз:

- 1) Организует работу республиканского "Клуба молодых педагогов".
- 2) Учреждает стипендию лучшему председателю территориального Совета (клуба) молодых педагогов.
- 3) Проводит обучающие семинары для молодых специалистов.

**Работники с семейными обязанностями, работники, участвующие
в патриотическом воспитании обучающихся, работники,
являющиеся членами семей военнослужащих**

9.5. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

9.5.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

***Комментарий:** Соглашением за работниками закреплено приоритетное право выбора даты начала ежегодного отпуска и в случае, когда график отпусков уже утвержден, и работодатель не вправе отказать им в этом.*

9.5.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

***Комментарий:** Пунктом Соглашения предусмотрено право работников использовать свой ежегодный отпуск или его часть, одновременно с отпуском супруга-военнослужащего, принимающего участие в СВО. В случае, если отпуск супруга-военнослужащего превышает продолжительность отпуска работника, то эта часть отпуска работнику предоставляется без сохранения заработной платы. На предоставление отпуска без сохранения заработной платы работнику необходимо написать заявление работодателю.*

9.5.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих которые проходят курс лечения и реабилитации в следствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

Комментарий: Пунктом Соглашения предоставляется право работникам, являющимся супругами военнослужащих, принимающих участие в СВО, использовать свой ежегодный оплачиваемый отпуск вне утвержденного графика отпусков в случае необходимости поддержки супруга при прохождении курса лечения и реабилитации от полученных ранений.

Если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году работником уже использован, то по его заявлению ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

9.5.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной (преподавательской) работы.

Комментарий: Рабочее место сохраняется за работником в период приостановления действия трудового договора по причине призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ (ч.1, 4 ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашением предусмотрено сохранение не только рабочего места, но и объема учебной нагрузки. Работники не исключаются из списочной численности организации (штатной расписание) и тарификации, их нагрузка на период нахождения военной службы распределяется временно между педагогическими и непедагогическими работниками (см. комментарий к п.4.4 Соглашения).

9.5.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

Комментарий: Педагогическим работникам, не имеющим действующую квалификационную категорию, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку за стаж педагогической работы в размерах:

Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет - 0,05

Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет - 0,10

Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет - 0,20

Стаж педагогической работы свыше 20 лет - 0,25

У военнослужащих стаж считается из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

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

Комментарий: *Предоставление указанных дней рекомендовано Указом Президента Республики Башкортостан от 02.02.1995 №УП-71 "О дополнительных мерах по охране материнства и детства". Соглашение закрепляет эти рекомендации для образовательных организаций уже в качестве обязательной нормы.*

9.6. Стороны считают обязательным предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами:

9.6.1. Предоставление по заявлению членов семей военнослужащих дополнительных оплачиваемых выходных дней на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции.

Комментарий: *Здесь имеется в виду отпуск, предоставляемый военнослужащему по личным обстоятельствам (тяжелое состояние или смерть близкого родственника, пожар или другое стихийное бедствие, постигшее семью или близкого родственника военнослужащего, в других исключительных случаях, когда присутствие военнослужащего в семье необходимо). Такой отпуск составляет 10 суток.*

9.6.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам ответственных (курирующих) в образовательных организациях Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи "Движение первых".

Комментарий: *Решение о предоставлении и продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, курирующим в образовательных организациях "Движение первых" должно приниматься с учетом производственных и финансовых возможностей организации (ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации).*

9.6.3. Предоставление единовременной выплаты работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей.

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, размер единовременной выплаты определяются в коллективных договорах образовательных организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами.

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

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальных и 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 Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом действующих Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Республиканского соглашения между Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, настоящего Соглашения.

10.2. Стороны констатируют, что работодатели и их полномочные представители, органы, осуществляющие управление в сфере образования, в пределах своих полномочий обязаны:

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

10.2.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, не допуская задержки их перечисления.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячно, бесплатно перечисление из заработной платы работников сумм для погашений займов, выданных Кредитным потребительским кооперативом "Кредитный Союз "Образование" с целью усиления социальной поддержки работников.

10.2.4. Включать представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательных организаций.

10.2.5. Предоставлять выборному органу территориальной профсоюзной организации по его обращению бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа, личного приема членов профсоюза и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, интернет; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, предоставлять для выполнения общественно значимой работы имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной профсоюзной организации.

10.2.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, интернет (при наличии данных видов связи у работодателя); обеспечивать уборку и охрану выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Площадь выделяемых помещений определяется коллективным договором.

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

10.2.8. Содействовать осуществлению правовой и технической инспекции труда Профсоюза контроля за соблюдением норм трудового законодательства в организациях образования.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в том числе отделов образования, централизованной бухгалтерии, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3. Стороны в вопросах реализации общественных, трудовых прав и гарантий профсоюзного актива признают, что:

10.3.1. Члены Общероссийского Профсоюза образования, члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкомов, внештатные технические и правовые инспекторы труда 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.

10.3.2. 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.

10.3.3. 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.

Комментарий: Данный пункт закрепляет гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

В частности, стороны признают, что работодатель должен получить согласие выборного профсоюзного органа при принятии решения в отношении работников, являющихся руководителем (заместителем руководителя) или членами выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, по следующим вопросам:

- *наложение дисциплинарного взыскания;*
- *перемещение или временный перевод на другую работу по инициативе работодателя;*
- *увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников (помимо соблюдения общего порядка увольнения).*

При этом, если работодатель принимает решения по этим вопросам в отношении работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа, то требуется согласие данного профсоюзного органа.

Если работодатель принимает решение по названным вопросам в отношении работника, являющегося председателем профсоюзной организации (заместителем председателя), то требуется согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации вышестоящие профсоюзные органы:

- *для выборных органов первичной профсоюзной организации - выборные органы территориальной организации Профсоюза (председатель, президиум, комитет);*
- *для выборных органов территориальной организации Профсоюза - выборные органы республиканской организации Профсоюза (председатель, президиум, комитет).*

В связи с тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации не конкретизирует вышестоящий профсоюзный орган (единоличный, коллегиальный руководящий или коллегиальный исполнительный), то согласие (несогласие) с решением работодателя в отношении председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации может выразить президиум территориальной организации Профсоюза.

Заседание выборного профсоюзного органа протоколируется, согласие (несогласие) оформляется в форме постановления выборного профсоюзного органа. Выписка из протокола заседания выборного профсоюзного органа направляется руководителю образовательной организации.

Порядок расторжения трудового договора в данном случае регулируется ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации. Важно, чтобы профсоюзные органы соблюдали установленный законом срок для вынесения решения (7 дней). При этом решение должно быть обоснованным.

10.3.4. Опыт работы на выборной должности председателем профсоюзной организации учитывается при аттестации кандидатов, (конкурсном отборе) на замещение должности руководителя образовательной организации.

10.3.5. 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 других, условия и размеры которых определяются коллективным договором.

10.4. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении. Рекомендуют органам управления образованием, администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников и профсоюзного актива.

10.5. Стороны признают, что педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период (не более шести месяцев) до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.6. Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций Профсоюз, выборные органы территориальных и первичных профсоюзных организаций в соответствии со своими полномочиями осуществляют функции по представительству и защите интересов членов профсоюза (Приложение № 2).

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, Республиканской отраслевой комиссией по регулированию социальных и трудовых отношений в сфере образования, Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
между Министерством образования
и науки Республики Башкортостан
и Башкирской республиканской
организацией Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
на 2024 - 2027 годы

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	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);

	воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель	Методист, старший методист
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

**ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗА ПО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ И
ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

1. Осуществляют коллективную и индивидуальную защиту трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

2. Оказывают юридическую помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений для обращения 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 за соблюдением работодателями трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе вопросов:

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

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность и правильность начисления выплаты заработной платы;

- 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 других;

- реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не 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 незаконно наложенные на работника дисциплинарные взыскания.

8. Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9. Оказывают руководителям образовательных организаций – членам Профсоюза правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

10. Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

11. Проводят обучающие семинары для руководителей образовательных организаций по вопросам применения норм трудового законодательства, менеджмента в образовании, в том числе с приглашением представителей органов власти и управления, надзорных органов,

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

13. Ходатайствуют перед работодателями о:

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

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

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

14. Вырабатывают в соответствии со статьями 371, 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации 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 других.

15. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

16. Награждают членов Профсоюза - лауреатов и победителей республиканских, городских и районных конкурсов профессионального мастерства Почетными грамотами Профсоюза, денежными призами.

17. Оказывают содействие члену Профсоюза – победителю республиканских конкурсов профессионального мастерства в подготовке к участию во всероссийских конкурсах.

18. Оказывают материальную помощь членам Профсоюза.

19. Организуют отдых и оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работ.