

Главам администраций  
муниципальных районов  
и городских округов  
Республики Башкортостан

Руководителям органов местного  
самоуправления, осуществляющим  
управление в сфере образования

Руководителям государственных  
организаций, находящихся в ведении  
Министерства образования и науки  
Республики Башкортостан

Председателям территориальных,  
первичных профсоюзных организаций

Направляем Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы.

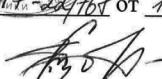
Соглашение в установленном порядке прошло уведомительную регистрацию в Министерстве семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Просим принять необходимые меры по выполнению Соглашения, своевременному внесению на его основе изменений в действующие территориальные отраслевые соглашения, коллективные договоры, разработке новых территориальных соглашений и коллективных договоров, не допуская ухудшения положений Соглашения.

Обращаем ваше внимание на то, что с учетом финансовых возможностей, помимо рекомендованных Соглашением, в отраслевых территориальных соглашениях и коллективных договорах могут устанавливаться и иные дополнительные меры социальной поддержки работников.

Первый заместитель  
министра образования и науки  
Республики Башкортостан

И.М. Мавлетбердин  
№ 17-220 от 11.09.2021г.



Председатель Башкирской  
республиканской организации  
Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ

№ 220 от



Министр образования и науки  
Республики Башкортостан



*Хажин*

А.В. Хажин

25 мая 2021 г.



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

*Пронина*

С.Н. Пронина

25 мая 2021 г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Башкирским рескомом Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации

и

Министерством образования и науки  
Республики Башкортостан

на 2021 - 2023 годы

## СОГЛАСОВАНО

Председатель Республиканского  
профсоюза «Федерация профсоюзов  
Республики Башкортостан»

Г. Ф. Мирошниченко



*Мирошниченко*

28.05.2021 г.

Министерство семьи, труда и социальной  
защиты населения Республики Башкортостан

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

9 июня 2021 г.

Регистрационный №

Подпись I.Карим

## **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», 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 на 2020-2022 годы.

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 и студентов профессиональных образовательных организаций, повышению их уровня жизни, престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- комитет Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – реском Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников государственных и муниципальных образовательных организаций и других организаций системы образования (далее – работники), студентов профессиональных образовательных организаций (далее – студенты);

- Министерство образования и науки Республики Башкортостан (далее – Минобрнауки РБ), являющееся полномочным представителем работодателей.

1.4. Соглашение распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Минобрнауки РБ, муниципальные образовательные организации и является основой для разработки и заключения соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров на уровне образовательных организаций.

1.5. Стороны согласились с тем, что Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов

выступают в качестве единственных полномочных представителей работников и студентов при разработке и заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, стипендиального обеспечения и иных форм социальной и материальной поддержки студентов, а также по другим вопросам социальной защищенности работников и студентов.

Первичные профсоюзные организации студентов, действующие в профессиональных образовательных организациях, признаются формой студенческого самоуправления, а выборные органы первичных профсоюзных организаций - органами студенческого самоуправления.

1.6. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам, студентам и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы управления образованием), образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.7. Стороны договорились о том, что:

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

2) Заключение и регистрация отраслевых территориальных соглашений, коллективных договоров в Центрах занятости населения осуществляется после их правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий Соглашения,

изменить или дополнить их.

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

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

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

Ежегодно, не позднее 15 января, органы управления образованием и выборные профсоюзные органы направляют в Минобрнауки РБ и реском Профсоюза анализ выполнения соглашений, коллективных договоров и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год рассматривается на совместном заседании коллегии Минобрнауки РБ и президиума рескома Профсоюза.

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

Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Минобрнауки РБ – [education.bashkortostan.ru](http://education.bashkortostan.ru), рескома Профсоюза – [eduprofrb.ru](http://eduprofrb.ru)

1.12. Стороны совместно направляют Соглашение администрациям муниципальных районов и городских округов, органам управления образованием, работодателям, выборным органам территориальных и первичных профсоюзных организаций профессиональных образовательных организаций, размещают Соглашение на своих сайтах.

1.13. Уклонение работодателя или лица (органа), его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения, коллективного договора, необоснованный

отказ от заключения соглашения, коллективного договора, а также непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору, влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Соглашение вступает в силу с 1 июня 2021 года и действует в течение трех лет.

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

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) Участвовать на равноправной основе в работе Республиканской отраслевой комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений в сфере образования, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства.

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.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения и содействовать участию сторон территориальных соглашений, коллективных договоров в работе руководящих и коллегиальных органов своих организаций.

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

6) Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в отрасли, развитию системы студенческого самоуправления в профессиональных образовательных организациях, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

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:

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) Проводить совместные семинары и совещания руководителей органов управления образованием, образовательных организаций, 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 др.

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

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

5) Заключать соглашения между администрацией и представителями студентов в профессиональных образовательных организациях по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов, установления дополнительных социальных гарантий.

2.6. Минобрнауки РБ:

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

2) Направляет в реском Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты нормативных правовых актов и иных проектов

документов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников и обучающихся.

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

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

5) Включает реском Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

6) Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

## 2.7. Реском Профсоюза:

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

2) Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, студентов - членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями.

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.

4) Обращается, используя право законодательной инициативы Федерации профсоюзов РБ, 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 и студентов.

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.

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

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 др.

8) Использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

9) Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте рескома Профсоюза – eduprofrb.ru, в официальной группе социальной сети – vk.com/eduprofrb.

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

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения

расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

---

**Комментарий:** В названных и иных случаях, когда предусмотрен учет мнения выборного профсоюзного органа, дача мотивированного мнения может быть заменена согласованием («согласовано»), что регулируется коллективным договором.

2.9. Стороны совместно проводят ежегодный республиканский конкурс «Лучший коллективный договор (соглашение)», награждают победителей дипломами и денежными призами.

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

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

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны подтверждают:

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

---

**Комментарий:** Договор гражданско-правового характера определяет оказание услуг в определенной сфере деятельности, и его применение возможно в том случае, когда договор подряда либо возмездного оказания услуг заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой известен или конечен, подрядчик или исполнитель обязан сдать работу, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда либо возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а получение результата,

*который может быть передан заказчику.*

*Деятельность педагогического работника предполагает выполнение определенных трудовых обязанностей в определенной должности с соблюдением расписания занятий, правил внутреннего трудового распорядка и др. и не может быть оформлена по гражданско-правовому договору.*

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

---

**Комментарий:** *Это позволяет работнику заранее, еще до подписания трудового договора, ознакомиться с условиями и оплатой труда в организации, в которую он поступает на работу, гарантиями и льготами, правами и обязанностями.*

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

---

**Комментарий:** *Поскольку статья 70 ТК РФ не содержит исчерпывающего перечня случаев, когда испытание при приеме на работу не устанавливается – делает ссылку на коллективный договор образовательной организации, предлагаем дополнительные основания для лиц, имеющих квалификационную категорию:*

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

*Если условие об испытании было предусмотрено в отношении работника, которому в соответствии со ст. 70 ТК РФ и коллективным договором организации, принятым в соответствии с данным пунктом Соглашения, испытание при приеме на работу не может быть установлено, если даже этот работник не возражает против такого условия (ст.9 ТК РФ).*

4) Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточ-

ным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

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

---

**Комментарий:** Работодатель вправе обратиться в аттестационную комиссию, созданную непосредственно в организации, для получения соответствующей рекомендации, если работодатель считает, что квалификации претендента достаточно для осуществления педагогической деятельности по соответствующей должности. Роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке компетенций (возможностей) претендента выполнять предусмотренные по соответствующей должности обязанности.

Однако работодателю необходимо учитывать, что заключив трудовой договор с лицом без соответствующего образования, он берет на себя обязательства по дополнительному профессиональному образованию данного работника с тем, чтобы он соответствовал требованиям к квалификации, сблисти требование о лицензировании образовательной деятельности.

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

6) Условия выполнения, определенные п. 4.6 Соглашения, объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

---

**Примечание:** В тексте присутствует техническая ошибка. Правильно: «Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения)».

7) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

**Комментарий:** Должностная инструкция может быть приложением к трудовому договору, а может быть отдельным локальным актом.

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 имеет права требовать от работника выполнения не предусмотренной трудовым договором работы. Такая работа может быть выполнена работником при условии внесения изменения в трудовой договор и за отдельную плату.

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

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

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

Данный перечень случаев открытый, коллективным договором образовательной организации могут быть предусмотрены и иные случаи удовлетворения заявления работника.

Конкретные случаи могут быть рассмотрены работодателем также индивидуально. Поэтому работнику необходимо указать дату, причину увольнения и пояснить, почему продолжение работы невозможно.

10) «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

11) При принятии решения об увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель

должен не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда, учитывать его последствия, законные интересы организаций.

---

**Комментарий:** У учредителя есть право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации без объяснения причин. Однако, принимать такое решение он должен объективно, с тем, чтобы последствия увольнения не нанесли вред организации. В противном случае такое решение судом может быть признано незаконным (Постановление Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа»).

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

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

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.

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

---

**Комментарий:** Справка нужна работнику для предъявления новому работодателю для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

15) Лица, указанные в ч.3, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (студенты 3, 4 курсов вузов), принятые на работу в образовательные учреждения обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, настоящим

Соглашением, коллективными договорами и локальными актами образовательных учреждений.

---

**Комментарий:** Порядок допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, утвержден Приказом Минпросвещения России от 18.09.2020 №508.

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

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

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

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

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

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

адаптированные общеобразовательные программы.

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

3.3. Минобрнауки РБ при повторном заключении срочных трудовых договоров с руководителями государственных образовательных организаций устанавливает срок действия трудовых договоров не менее чем на 3-5 лет.

3.4. Стороны рекомендуют администрациям муниципальных районов и городских округов, работодателям:

1) При повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не менее чем на 3-5 лет.

2) Включать в отраслевые территориальные соглашения и коллективные договоры следующие положения:

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

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

3.5. В целях профилактики составления избыточной документации педагогическими работниками, в том числе отнесёнными к профессорско-преподавательскому составу, стороны рекомендуют работодателям:

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

---

**Комментарий:** *Обязанности, связанные с ведением документации (пп. 3 п. 3.5), а также виды документов необходимо прописывать в трудовом договоре (раздел «Права и обязанности работника»). Если ранее эти условия не были закреплены в трудовом договоре, рекомендуется оформить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору.*

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

---

**Комментарий:** *По состоянию на август 2021 года имеются разъяснения о порядке и условиях осуществления федеральных выплат за классное руководство:*

- Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 №ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»;

- Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 №ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»;

- Письмо Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 02.06.2021 №312 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство»;

- Письмо Минпросвещения России от 07.09.2020 №ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений».

3) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

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

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

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

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

- участие в разработке части образовательной программы дошколь-

ного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

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

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме.

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

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя.

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

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

---

**Комментарий:** Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений.

*Предметом всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации с целью установления первой или высшей квалификационной категории является портфолио профессиональных достижений.*

Требования к содержанию портфолио профессиональных достижений педагогических работников утверждены приказом Министерства образования и науки РБ, имеют закрытый перечень документов и требований. Ознакомиться с требованиями можно на сайте ИРО РБ <https://irorb.ru/centr-attestacii-pedagogicheskikh-rabotnikov/>

*Запрос иных документов, отчетов, открытых уроков, видеороликов, презентаций и др. от работника – нарушение.*

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

---

**Комментарий:** Учет мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации должен осуществляться в соответствии с положениями ст.372 ТК РФ.

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

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

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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

---

**Комментарий:** Возмещение расходов, компенсация возможна при соблюдении трех условий в совокупности:

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

Письменная форма соглашения является обязательной.

Единых законодательно закрепленных нормативов компенсационных выплат нет, поэтому работник и работодатель самостоятельно определяют размер компенсационных выплат, исходя из характера трудовых отношений и возможностей, как самой организации, так и работника. Предусмотреть выплату и размер компенсационных выплат за использование личного имущества можно в отдельном пункте трудового договора или дополнительном соглашении. Там же необходимо определить условия и порядок компенсационных выплат: в какой форме производится компенсация, от чего зависит ее размер, как часто выплачивается, выплачивается ли она за время, когда работник находился в отпуске, командировке или был нетрудоспособен.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность

рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601.

---

**Комментарий:** Предельный объем учебной нагрузки установлен только в отношении:

- преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, а также по дополнительным профессиональным программам.

Для учителей школ, педагогов дополнительного образования верхний предел учебной нагрузки законодательно не установлен.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

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

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

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

---

**Комментарий:** Установлены следующие возрастные категории, количество дней и периодичность диспансеризации:

- до 40 лет - 1 день раз в 3 года;
- 40 лет и старше - 1 день ежегодно;
- предпенсионеры по возрасту (в 2021 г. - с 58 до 63 лет для мужчин и с 53 до 58 лет для женщин), по стажу (после выработки 25 лет педагога) и пенсионеры - 2 дня ежегодно.

Прохождение диспансеризации имеет целевое назначение, поэтому работодатель может внести в локальный нормативный акт (*Положение о порядке прохождения диспансеризации работниками*) или коллективный договор требование предоставить справку о прохождении диспансеризации (письмо Минтруда России от 18.02.2021 №14-2/ООГ-1398).

Работник освобождается от работы на основании его письменного заявления. День (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем; в этот период за ним сохраняется место работы и заработка плата.

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

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

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

---

**Комментарий:** Право отсутствия на работе закреплено законодательно (абз.1 п.2.4 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536), но на практике право не реализуется только потому, что о нем не осведомлены стороны трудовых отношений либо его игнорирует работодатель. Закрепление этого условия в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации позволяет восполнить этот пробел.

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

---

**Комментарий:** Этот день известен как методический. Сегодня сама возможность и условия предоставления работнику дня (дней) для дополнительного профессионального образования, самообразования регулируются исключительно локальными актами образовательной организации и (или) коллективным договором. Реализация права работника на такой день связана с абз.1 п.2.4 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536, зависит от расписания занятий, а также обязанностей работника (см. пп. «е» п.4.2. Соглашения).

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

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

**Комментарий:** Работник обязан присутствовать в образовательной организации в пределах своей нагрузки, и исходя из расписания занятий в конкретный день недели. Требовать от работника присутствия свыше установленной недельной нагрузки и (или) вне расписания занятий работодатель не вправе.

Перечень и регулирование работ, относящихся к другой части педагогической работы, приведен в п.2.3 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536. В частности, к ним можно отнести:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- организация и проведение методической, диагностической и

*консультативной помощи родителям обучающихся;*

*- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;*

*- выполнение с письменного согласия работника дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);*

*- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса.*

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

---

***Комментарий:*** Сохранение за работником объема учебной нагрузки на новый учебный год и соблюдение преемственности преподавания предметов в классах - обязательная для исполнения норма.

*Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).*

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

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

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации

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

4.8. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условия п. 4.3 Соглашения.

---

*Примечание: В тексте допущена опечатка. Верно: п.4.4 Соглашения.*

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

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

4.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год - по 31 августа.

---

*Комментарий: Медицинские организации чаще всего дают справку обучающимся на дому, действующую до конца учебного года – по 30 мая. Однако такая справка не является основанием для снижения учебной нагрузки учителей и внесения изменений в тарификацию в каникулярный*

*период.*

4.12. Стороны подтверждают:

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- медицинских работников не более 39 часов в неделю;
- женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
- работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;
- помощников воспитателей и младших воспитателей, работающих в учреждениях или в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, не более 36 часов в неделю, независимо от результатов специальной оценки условия труда.

---

*Комментарий: Заработка плата указанным категориям работников выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности работы.*

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

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 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). Отметим, что в соответствии с приказом нужно именно заявление работника (инициатива работника), а не его согласие на предложение работодателя.*

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

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

---

**Комментарий:** Законодательство не предусматривает предоставления неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности (Письмо Минтруда России от 09.04.2020 №14-2/В-395).

Отпуск, предоставляемый работнику авансом, также предоставляется полной продолжительностью, исходя из занимаемой должности, места работы и с полной оплатой.

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

6) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

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

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

Иные вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные Приказом Минобрнауки РФ 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. Рализация отпуска, дата его предоставления может быть отложена на определенный срок, например, в связи с производственной необходимостью. Однако условия, при которых возможен перенос даты начала отпуска, должны быть оговорены в коллективном договоре образовательной организации и не

*иметь двойного толкования.*

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

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

- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар;
- концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

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

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

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

---

*Комментарий: Если ранее ст.47 уже недействующего КЗоТ РФ предусматривалось, что правило об уменьшении продолжительности работы накануне праздничных дней не распространяется на работников, для которых установлен сокращенный рабочий день, в том числе для учителей, то сегодня это исключение снято и требование ст.95 ТК РФ, распространяется на всех работников.*

*Однако в предпраздничный день нельзя уменьшить количество уроков, занятых по расписанию, т.к. это приведет к нарушению законодательства в сфере образования, нарушению прав обучающихся.*

*На практике работодатель чаще всего отменяет запланированные виды работ, относящиеся к другой части педагогической работы (См. комментарий к п.4.3 Соглашения).*

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

**Комментарий:** *По письменному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами работодатель обязан предоставить работнику свободные от работы дни. Причины, количество дней и условия их предоставления (без сохранения или с сохранением заработной платы) определяются исключительно коллективным договором. Количество дней может быть определено и по соглашению сторон исходя из характера причин и конкретных обстоятельств, вызвавших необходимость в днях освобождения от работы.*

Примерного перечня уважительных причин нет, поэтому при подготовке проекта коллективного договора стоит ориентироваться на сложившуюся практику или на макет коллективного договора, разработанного рескомом.

Указание работником в заявлении на уважительную причину носит обязательный характер, даже если причина касается его частной жизни. В интересах самого работника следует указать необходимую информацию. Личные сведения о работнике, ставшие известными работодателю, следует относить к персональным данным работника, порядок хранения, обработки и использования которых осуществляется в соответствии с требованиями гл. 14 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и иными федеральными законами.

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

4.13. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (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 РФ от 08.08.2013 №678.

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 образовательной организации сведений о возможности работы с детьми с ОВЗ или, например, не сформированная в детском саду группа комбинированного типа 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 образовательной организации при обучении в нем ребенка с ОВЗ, являются обязанностью работодателя. За неисполнение их 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, даже 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.

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

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

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной

работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

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

---

**Комментарий:** За этой категорией работников закреплено приоритетное право выбирать время ежегодного отпуска и в случае, когда график отпусков уже утвержден, и работодатель не вправе отказать им в этом.

4.16. 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.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

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

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных

учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующие муниципальные положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, положения об оплате труда государственных образовательных организаций условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374.

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

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

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

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

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

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

---

**Комментарий:** Федеральным законом от 29.12.2020 года №473-ФЗ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2021 года установлен в сумме 12792 рубля, с учетом 15% (районный коэффициент) – 14710,8 рублей. Ни один работник, в том числе педагогический, отработавший норму рабочего времени, не может получать заработную плату ниже МРОТ.

В соответствии с постановлениями Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ не учитываются и производятся сверх минимального размера оплаты труда: оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий, районного коэффициента.

4) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

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

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

---

**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. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

8) Учителям (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.

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

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский

язык и др.) с каждым классом раздельно.

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

Наполняемость классов-комплектов

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

В таблице указана предельная наполняемость класса-комплекта. В зависимости от конкретных условий и количества обучающихся классы-комплекты могут формироваться при меньшей наполняемости.

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

**Комментарий:** Определены особенности оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, а также порядок объединения классов в классы-комплекты, их наполняемость. Оплата учителей осуществляется по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект, но не ниже количества часов, предусмотренного учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с наибольшим количеством учебных часов.

Следует учитывать, что объединение классов допускается только в начальных классах. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

10) Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка

в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям русского языка 1-4 классов организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

11) Ежемесячные надбавки, установленные педагогическим и другим работникам образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

12) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.

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

14) Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая

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

---

*Комментарий:* В соответствии со ст. 132 ТК РФ, по которой заработка 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, т.е. 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 РБ и Федерации профсоюзов РБ № 2-1-495-2189-П от 7 сентября 2016 г. и письме Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/205 от 18 июля 2017 г.

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

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

Деление классов на две группы осуществляется с учетом норм по предельно допустимой наполняемости классов 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.

16) Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

*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. В случае неоплаты работник может отказаться от выполнения этих обязанностей.*

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

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

21) 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.

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

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

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 установленных соотношений в 2021-2023 годах соотношений уровней оплаты труда педагогических работников и соответствующих целевых показателей, установленных «майскими» 2012 года Указами Президента Российской Федерации, неснижение размеров оплаты труда по сравнению с заработной платой за предыдущий год, действующих гарантий и льгот;

- повышение уровня оплаты труда работников образования (с учетом прогнозного уровня инфляции), в том числе категорий работников государственных и муниципальных организаций, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации;

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

- индексация и увеличение размера компенсации расходов на оплату

жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности.

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 РФ, иных категорий работников.

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

- стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций с учетом мнения выборного органа территориальной организации Профсоюза;

- компенсационные выплаты в размере 25% руководителям и методистам районных методических (учебно-методических) кабинетов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

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

- другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

5.6. Стороны рекомендуют работодателям:

1) 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 др. Эту норму необходимо прописать в коллективном договоре образовательной организации.

2) Устанавливать:

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

- выплаты стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам;

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

---

**Комментарий:** Этот 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), выполняющего преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности учителя или другого педагогического работника. Этот пункт дает право устанавливать этим работникам стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности учителя или другого педагогического работника.

**Важно:** При применении данного пункта следует иметь ввиду, что поскольку в отношении педагогических работников действуют «майские» Указы Президента РФ в части доведения их заработной платы до установленных целевых показателей, то в первую очередь средства фонда оплаты труда педагогических работников направляются на выполнение целевых показателей именно по категории педагогических работников. И только после этого (если средства еще останутся) – на стимулирование педагогических работников, ведущих учебную нагрузку без занятия штатной должности помимо своей основной работы.

- ежемесячную доплату (дополнительно к выплате, установленной Постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374)

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя, порядок, условия и размеры которой определяется локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

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

6.2. Стороны считают необходимым:

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

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

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

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

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

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

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

7) Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять

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

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

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

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

## **7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Минобрнауки РБ утверждает методику оценки результативности труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций с учетом особенностей образовательных организаций и должностей по согласованию с рескомом Профсоюза.

7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственных практик, старших мастеров производственного обучения 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, руководителей структурных подразделений и других работников, перечисленных в этом пункте Соглашения, на соответствие занимаемой должности. Такая аттестация возможна только в случае, если образовательная организация примет соответствующий локальный акт, конечно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Полагаем, что сегодня аттестация этой категории работников аттестационной комиссией школы, колледжа или детского сада не принципиальна, не несет практической направленности и лишь увеличивает нагрузку работников, создает напряжение в коллективе.

Если же организацией будет принят документ об аттестации таких работников, то руководителю необходимо:

- сформировать из работников организации такой состав аттестационной комиссии, который будет в состоянии объективно, экспертино и на научной основе оценить уровень профессиональных компетенций аттестуемого, что, например, при аттестации единственного заместителя директора небольшой школы практически невозможно;

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

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

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству);

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

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер 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);	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

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

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

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

**Комментарий:** Пункт Соглашения рассматривает возможность распространения оплаты труда за квалификационную категорию по одной должности на оплату труда по другой, но сама категория не распространяется на другую должность.

Например, в случае, когда учитель с действующей высшей квалификационной категорией из школы приходит работать в детский сад воспитателем. Категория по должности «учитель» не распространяется на должность «воспитатель» и работник теряет повышающий коэффициент 0,55. Но Соглашение дает возможность сохранить за работником оплату труда с учетом повышающего коэффициента 0,55. Для этого необходимо в коллективном договоре образовательной организации закрепить условие об этом на основе предлагаемой таблицы, а при необходимости и расширить ее.

Закрепление в коллективном договоре гарантии сохранения заработной платы позволит руководителю организации усилить мотивацию работников на переход из другого учреждения, а также позволит работникам в самой организации переходить на другие должности без потерь в оплате труда.

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

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического

выхода на пенсию,

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

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

Оплата труда учителей, 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.

---

**Комментарий:** Пункт во многом схож с п.7.3 Соглашения: главной его целью является усиление кадровой политики руководителя, сокращение текучести кадров, сохранение достойной оплаты труда работников. Например, в случае, когда образовательная организация нуждается в узком специалисте. Специалист есть, но срок его квалификационной категории истек и, как следствие, он потерял в оплате труда – выплату по повышающему коэффициенту. Руководитель, использующий данный пункт Соглашения и коллективного договора, ставит себя в более выгодное положение на рынке труда. Руководитель может предложить более выгодные условия оплаты труда и тем самым помочь работнику сделать выбор будущего места работы.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории, определяется

*коллективным договором.*

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

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

---

**Комментарий:** *Данный пункт дает работнику возможность подать заявление на защиту имеющейся или получение следующей категории досрочно, до ее истечения. Однако следует иметь ввиду, что «досрочно» - это не за 1 или 2 года. Аттестационная комиссия примет решение о дате прохождения работником аттестации исходя из сроков окончания действующей категории. Оптимально работник сможет пройти аттестацию за 1-2 месяца до окончания имеющейся категории и при этом не потерять в оплате труда.*

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

---

**Комментарий:** *Заявление с указанием причин увеличения продолжительности аттестации работнику следует подавать в аттестационную комиссию Министерства образования и науки Республики Башкортостан (Институт развития образования РБ <https://irorb.ru/>).*

3) Работодатели:

письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

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

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

4) Сроки представления педагогических работников для

прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

---

**Комментарий:** Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым или должностям проводится один раз в пять лет. При этом законодатель не обязывает работодателя аттестовать новых работников или работников, у которых срок категории истек, сразу. Руководителю на это дается 5 лет.

Работник должен знать дату своей аттестации. Для этого утверждается соответствующий график, сроки. Видя приближающуюся дату аттестации на соответствие занимаемой должности, работник будет чаще задумываться об аттестации на категорию. График повышает мотивацию работника на повышение своей квалификации, получение квалификационной категории.

Такой график нужен и работодателю – он вправе представить его проверяющим органам, которых будет интересовать вопрос аттестации работников.

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

---

**Комментарий:** Заявление об аттестации на высшую категорию по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаётся педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой категории (п.30 Порядка проведения аттестации педагогических работников, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276). Однако данный пункт Соглашения расширяет возможности аттестации работников. Например, воспитатель, имеющий более 2-х лет первую категорию и перешедший на работу в школу, вправе подать заявление на высшую категорию по должности «учитель».

6) Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

7) Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации не только дополнительные

сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), но и сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (если такая независимая оценка имела место).

---

**Комментарий:** Эта норма позволяет работнику представить в аттестационную комиссию не только дополнительные сведения, характеризующие его профессиональные навыки и компетентность, но и оценку независимых экспертов. Однако все это несет сугубо добровольный характер со стороны работника.

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

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

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

---

**Комментарий:** На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.327.1 ТК РФ).

Данный пункт Соглашения дает равные права и возможности иностранным гражданам в вопросах аттестации.

11) Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решения об установлении

квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

---

**Комментарий:** Лицам, перечисленным в данном пункте Соглашения, аттестационная комиссия устанавливает (подтверждает) ту же квалификационную категорию на основании заявления, без подачи портфолио с достижениями в межаттестационный период.

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

**Комментарий:** Стороны рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций устанавливать для работников, являющихся членами и экспертами аттестационной комиссии Министерства образования и науки РБ ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней. Это в определенной мере позволит компенсировать трудозатраты педагогических работников, привлеченных к непростой работе.

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

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

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

7.8. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

**Комментарий:** На практике встречаются случаи, когда работодатели препятствуют работникам в прохождении аттестации на установление квалификационной категории. Причинами этого выступают в основном личные мотивы, личное мнение и выражаются в отказах подписать портфолио работника, предоставить необходимые работнику справки и др.

Данный пункт предостерегает работодателей от совершения подобных действий: за нарушение или невыполнение обязательств по Соглашению работодатель может быть привлечен к административной ответственности по п.5.31 КоАП РФ - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 рублей.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### 8.1. Стороны:

#### 1) Добиваются:

- функционирования и совершенствования системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, включая управления профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма;

- реализации 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;

- 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»;

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

---

**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 ТК РФ эта вероятность называется **профессиональным риском**.

Для минимизации возможности причинения вреда здоровью работника работодатель (руководитель образовательной организации) должен организовать процедуру **управления профессиональными рисками**, т.е. 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 №29н от 28.01.2021г., утвердившего порядок проведения обязательных предварительных медицинских осмотров, предусмотренный частью 4 ТК РФ, а также решение Совета инспекций при Межведомственной комиссии по охране труда Республики Башкортостан №73 от 8 декабря 2020 г.

## 2) Содействуют:

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

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

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

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

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

---

*Комментарий: Стороны содействуют ежегодному заключению до принятия соответствующих бюджетов соглашений территориальных организаций Профсоюза с органами управления образованием, администрациями муниципальных районов и городских округов по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях.*

*Пункт 2.3. решения республиканской Межведомственной комиссии по охране труда от 19.12.2008 г. № 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 учреждениях образования».*

*Департамент государственной службы и кадров Минобрнауки России письмом от 8 августа 2017 г. № 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 образовательного учреждения, разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем образовательного учреждения) и представителем выборного коллегиального 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 1 марта 2012 г. № 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.*

## 8.2. Минобрнауки РБ:

1) Определяет основные направления охраны труда и средства на их реализацию в пределах средств, предусмотренных в бюджете Республики Башкортостан на очередной финансовый год.

2) Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение 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).

3) Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, в установленном законодательством порядке.

4) Предусматривает 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 про-

веркам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

**Комментарий:** Предусматривает включение 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.

5) 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 рескома Профсоюза, органов управления образованием, государственных образовательных организаций.

6) Разрабатывает в установленном порядке проекты нормативных правовых актов РБ по охране труда.

7) Возлагает организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда на специалиста Минобрнауки РБ, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

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

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

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

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

12) Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, обучению вопросам охраны труда руководителей и специалистов государственных образовательных организаций, обеспечению

работников средствами индивидуальной защиты.

---

**Комментарий:** Если соблюдение требований правил по охране труда, вступивших в силу с 1 января 2021 г., 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 соответствие 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.

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

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

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

### 8.3. Реском Профсоюза:

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

2) Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке

региональные, ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11) Информирует Минобрнауки РБ, органы управления образованием о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

12) Проводит республиканские смотры-конкурсы «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности»

среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда».

#### 8.4. Стороны:

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

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

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

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

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

---

**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 РФ от 1 марта 2012 г. № 181н.

В этом же пункте я согласно приказу Минздравсоцразвития

*РФ от 10 декабря 2012 г. № 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).*

*При проведении специальной оценки условий труда необходимо руководствоваться ФЗ от 30 декабря 2020 года «О внесении изменений в статьи 8 и 11 ФЗ «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 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.*

**2) Рекомендуют работодателям:**

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

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

**3) Рекомендуют в территориальных соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций предусматривать организацию и проведение:**

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

медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

4) Рекомендуют руководителям образовательных организаций, за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации, предусматривать в коллективных договорах организаций выплату единовременного пособия в качестве возмещения морального вреда семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

9.1. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных организаций 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.

9.2. При увольнении работника, в том числе руководителя, в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида) ему 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 устанавливаются коллективным договором организации.

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

9.4. Применение мер дисциплинарного взыскания к студентам профессиональных образовательных организаций, в том числе отчисление, допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев отчисления по причине академической неуспеваемости.

---

***Комментарий:** В соответствии с ч.4 ст. 43 ФЗ №273 «Об образовании в РФ» за неисполнение или нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, к студентам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.*

*К таким мерам относятся: замечание, выговор, отчисление из организации, осуществляющей образовательную деятельность.*

*Наличие неликвидированной академической задолженности студентами по основным профессиональным образовательным программам в установленные сроки (невыполнение учебного плана) образует самостоятельное основание прекращения образовательных отношений по инициативе организации, осуществляющей образовательную деятельность. Отчисление по такому основанию может осуществляться без учета мнения профкома.*

**9.5.** Назначение стипендий, их размеры, другие формы материальной поддержки студентов устанавливаются администрацией образовательной организации с учетом мнения выборного органа студенческой (объединенной) первичной профсоюзной организации.

**Комментарий:** Размеры государственной академической и государственной социальной стипендий студентам, обучающимся по очной форме обучения за счет средств республиканского бюджета, определяются образовательной организацией (администрацией колледжа) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не могут быть меньше нормативов, установленных Правительством РБ по каждому уровню профессионального образования и категориям студентов с учетом уровня инфляции (Постановление Правительства РБ от 28 апреля 2014 г. № 197). Образовательная организация с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право увеличивать размер стипендий отдельным категориям студентов при наличии финансовых средств.

**9.6.** Плата за пользование студенческими общежитиями с семейных студентов взимается по нормам, установленным для студентов (за количество проживающих в комнате).

**9.7.** Плата за проживание в студенческих общежитиях для всех категорий студентов складывается из платы за пользование жилым помещением (плата за наем) и платы за коммунальные услуги.

**Комментарий:** Частями 3 и 4 статьи 39 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» установлено, что наниматели жилых помещений в общежитиях, входящих в жилищный фонд организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по договорам найма жилого помещения в общежитии вносят плату за пользование жилым помещением (плату за наем) и плату за коммунальные услуги. Размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для студентов определяется локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома.

**9.8.** Профессиональные образовательные организации направляют

не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников и студентов.

9.9. Стороны содействуют:

1) Совместной деятельности Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования по совершенствованию нормативно-правового регулирования порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

2) Повышению качества жизни работающих и студентов.

3) Улучшению жилищных условий работников, в том числе молодых учителей.

4) Обеспечению санаторно-курортным лечением работников муниципальных образовательных организаций за счет средств муниципальных бюджетов.

5) Развитию инновационных форм социальной поддержки работников (КПК «Кредитный союз «Образование», негосударственный пенсионный фонд, медицинское страхование и др.).

6) Популяризации физической культуры и спорта.

7) Реализации социальных льгот и гарантий.

9.10. Стороны рекомендуют органам управления образованием учитывать мнение выборных территориальных профсоюзных органов при представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций.

9.11. Минобрнауки РБ:

1) Предусматривает по подведомственным профессиональным образовательным организациям средства:

- на оказание поддержки обучающихся, находящихся в тяжелом материальном положении, в размере 25 процентов от стипендиального фонда;

- в объеме месячного стипендиального фонда - для организации культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами.

2) Информирует по запросу рескома Профсоюза о размерах средств, выделяемых подведомственным профессиональным образовательным организациям на указанные в п. 9.11.1 цели.

3) Содействует сохранению и развитию социальной инфраструктуры (столовые, общежития, комнаты психологической разгрузки и др.) образовательных организаций.

9.12. Реском Профсоюза:

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

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

3) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на содержание профсоюзного физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», проведение среди работников отрасли и обучающихся республиканских спартакиад «Здоровье», туристических слетов, соревнований и др.

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

5) Осуществляет организационно-методическое сопровождение работы педагогических кадров в оздоровительных лагерях, находящихся на балансе органов управления образованием, участвует в обучении кадров.

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

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

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

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

5) Организация на базе лечебно-профилактических учреждений лечения систематически и длительно болеющих работников образования.

9.14. Стороны рекомендуют работодателям:

- 1) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя.
- 2) Компенсировать стоимость проезда работникам, чья работа носит разъездной характер (социальные педагоги, работники школ-интернатов и др.).
- 3) Оказывать материальную и иную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.
- 4) Организовывать, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.
- 5) Осуществлять организацию отдыха работников и членов их семей, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.
- 6) Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать учительские комнаты, комнаты отдыха и личной гигиены.
- 7) Устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.

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

9.15. Стороны считают необходимым продолжить работу по:

- совершенствованию порядка, унификации, повышению размера компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учетом особенностей ее проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях;
- обеспечению безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также по созданию условий для приема пищи и обеспечению других нужд работников.

## **10. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

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

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

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

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

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

---

***Комментарий:** Следует обратить особое внимание на то, что реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы (вне зависимости от того, когда работник закончил образование), а не с момента окончания учебы в ВУзе или профессиональной образовательной организации.*

*Соглашением оговаривается также, что статус молодого специалиста распространяется и на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в ВУзе или профессиональной образовательной организации.*

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

заключения трудового договора.

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

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

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

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

---

**Комментарий:** *Данный пункт определяет условия и порядок выплаты молодым специалистам единовременной стимулирующей выплаты («подъемных»).*

*В числе основных условий реализации права на «подъемные» - устройство на работу в образовательную организацию в год окончания обучения и педагогическая нагрузка не менее одной тарифной ставки.*

*Получить «подъемные» могут и те специалисты, которые уже находились в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях, и продолжили работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.*

*Работодатель не может ухудшать определенные Соглашением порядок и условия осуществления этой выплаты, налагать какие-либо ограничения, в том числе по возрасту, требовать обязательной отработки в течение определенного времени и др. Выплата «подъемных» не носит заявительного характера, т.е. работодатель обязан выплатить «подъемные» молодому специалисту наряду с заработной платой.*

**Важно:** Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу (отсутствие средств, работодатель «забыл» издать приказ и др.) эта выплата должна быть осуществлена в последующем году.

**Положения раздела 10 Соглашения, а также дополнительные условия осуществления выплат молодым специалистам, льготы и гарантии обязательно должны быть прописаны в коллективном договоре, локальных актах образовательной организации.**

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

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

10.5. Стороны содействуют:

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

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

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

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли.

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

6) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

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

10.6. Стороны рекомендуют:

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

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

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

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

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

10.7. Реском Профсоюза:

1) Организует работу республиканского «Клуба молодых педагогов».

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

3) Проводит обучение (зональные семинары, веб-семинары) молодых специалистов по программам: «Молодой педагог», «Профлидер» и др.

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

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

11.2. Стороны содействуют деятельности органов, осуществляющих

управление в сфере образования, образовательных и иных организаций системы образования и констатируют, что работодатели, их представители, органы, осуществляющие управление в сфере образования, централизованные бухгалтерии в соответствии с требованиями законодательства в пределах своих полномочий:

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

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

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

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

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

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

7) Содействуют осуществлению правовыми и техническими, в том числе внештатными, инспекторами труда рескома Профсоюза контроля

за соблюдением норм трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

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

9) Предоставляют профсоюзовым органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, в том числе размера среднего заработка, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

### 11.3. Стороны:

#### 1) Признают:

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

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

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

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

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

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

3) Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении; рекомендуют органам управления образованием, администрациям организаций и соответствующим профсоюзовым органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников и профсоюзного актива.

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

---

**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 РФ 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 ТК РФ 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 выражать 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 организации образования.

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

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

Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, реском Профсоюза, выборные органы территориальных, первичных

профсоюзных организаций в соответствии со своими полномочиями осуществляют дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

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

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

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

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

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

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

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;
- своевременность выплаты заработной платы;

- правильность начисления заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе вопросов: установление стимулирующих выплат, выплаты за классное руководство, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы сверх МРОТ, установление ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента и др.;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

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

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиены

енической подготовки, специальной оценки условий труда и др.;

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

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

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

8) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

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

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

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

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

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

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

11) Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

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

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

14) Ходатайствуют перед работодателями по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения

срока его действия;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21) Оказывают консультативную помощь членам Профсоюза в

оформлении налоговых деклараций для получения налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение движимого и недвижимого имущества и др.

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

23) Выделяют средства из профсоюзного бюджета на:

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

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

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

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

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

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

## **12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, Республиканской отраслевой комиссией по регулированию социальных и трудовых отношений в сфере образования.

12.2. Выполнение обязательств, включенных в Соглашение в виде

рекомендаций органам управления образованием, работодателям, анализируются наряду с прямыми обязательствами сторон.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Минобрнауки РБ и Президиума республиканской организации Профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций.

**БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАНЫ  
ФАЙЛЭ, ХЕЗМЭТ ҮЭМ ХАЛЫКТЫ  
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫГЫ**

Пушкин урамы, 95, Өфө,  
Башкортостан Республиканы, 450008

Тел.: (347) 280-88-07, факс: (347) 218-06-66, e-mail: mintrud@bashkortostan.ru, www.mintrudrf.ru



**МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

ул. Пушкина, 95, Уфа,  
Республика Башкортостан, 450008

09.06.2021 № 36-460  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**Министру образования и науки  
Республики Башкортостан  
А.В. Хажину**

Председателю  
Башкортостанской республиканской  
организации Профсоюза работников  
Народного образования и науки  
Российской Федерации  
С.Н. Прониной

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации отраслевого соглашения**

Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан сообщает, что Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение) зарегистрировано 9 июня 2021 года, регистрационный номер – 1.

Условия Соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

*с уважением,*

Заместитель министра

Т.Б. Каримов

Агафонова Алина Раисовна  
218-06-55

## **Для заметок и предложений в Соглашение**

## Для заметок и предложений в Соглашение