

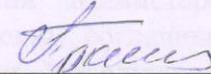
Глава Администрации  
городского округа  
город Уфа  
Республики Башкортостан

Начальник Управления  
образования Администрации  
городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан

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

  
У.М. Мустафин  
« 7 » июля 2019г.

  
Е.Р. Хафазова  
« 7 » июля 2019г.

  
С.Н. Пронина  
« 7 » июля 2019г.  


### ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между  
Администрацией городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан

Управлением образования Администрации городского округа  
город Уфа Республики Башкортостан

и

Башкирским рескомом Профсоюза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации

на 2019-2021 годы

*ТКУ ЧЗМ 2 Уфа  
Зарегистрировано  
28 июля 2019 г.  
а.О.И.  
нач. СРСО Клариф  
Ивановичева Ф.Ф.*

*Зарегистрировано:  
Башкирский реском  
Профсоюза работников  
народного образования  
и науки РФ  
регистрационный № 21  
от 4 июля 2019 г.  
Зам. председателя  
Алишарова Ф.Р. Шагалеева*



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

– Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Администрация).

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

– Башкирский республиканский комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – реском Профсоюза), являющийся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций и других организаций образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – работники).

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образовательных организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в районные г.Уфы организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и

науки Российской Федерации.

Соглашения применяются на всей территории городского округа город Уфа Республики Башкортостан при заключении коллективных договоров образовательных организаций, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны согласились с тем, что реском Профсоюза, районные города Уфы, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

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

1.6. Стороны договорились о том, что:

1) Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

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

3) Регистрация коллективных договоров в филиалах государственного казенного учреждения Центр занятости населения г.Уфы по районам осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

4) Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, а также непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному

договору, влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

1.8. Стороны совместно в пределах своих полномочий осуществляют анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров образовательных организаций. Районные управления (отделы) образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан ежегодно, не позднее 15 января, направляют в Управление образования анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками. Выборные органы районных организаций Профсоюза направляют данную информацию в реском Профсоюза.

Ход выполнения Соглашения рассматривается на заседаниях (совместных) коллегиальных органов сторон.

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

1.9. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования выборные органы районных профсоюзных организаций проводят правовую экспертизу проектов коллективных договоров образовательных организаций, осуществляют их регистрацию.

1.10. Стороны совместно направляют Соглашение в администрации районов городского округа город Уфа РБ, образовательные организации, выборные органы районных и первичных профсоюзных организаций, размещают Соглашение на своих сайтах.

1.11. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на

сайтах сторон по адресам: Управление образования – [www.ufa-edu.ru](http://www.ufa-edu.ru), реском Профсоюза – [www.eduprofrb.ru](http://www.eduprofrb.ru).

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

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

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

6) Осуществлять мониторинг социального положения работников муниципальных образовательных учреждений, соблюдения их трудовых прав и гарантий в городском округе город Уфа РБ.

2.2. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников организаций образования, обеспечивают их исполнение и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

2.3. Стороны считают необходимым:

1) Участие выборных профсоюзных органов, их представителей, в работе коллегиальных органов управления образовательными организациями по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, регулирования взаимоотношений между участниками образовательного процесса, другим вопросам, затрагивающим права и интересы работников.

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

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

#### 2.4. Управление образования:

1) Направляет в реском Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты муниципальных нормативных правовых актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

3) Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

#### 2.5. Реском Профсоюза:

1) Содействует реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзных органов с муниципальными органами исполнительной власти и управления, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в организациях образования.

2) Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в органах муниципальной власти и управления, в судах, перед работодателями.

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

4) Проводит экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образования, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

6) 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.

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

8) Осуществляет обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов профсоюза.

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

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

2.7. 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.

2.8. Стороны предлагают включать в коллективные договоры организаций пункты 2.14, 3.4, 3.13, 5.16, 5.18, 5.21, 5.23-5.26, 6.17, 6.20, 8.8 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 – 2019 годы и обеспечивать их выполнение.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

1) При приеме на работу с работниками образовательных организаций заключается трудовой договор. Заключение с работниками образовательных организаций гражданско-правовых договоров не допускается.

2) До подписания трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Помимо оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4) По рекомендации аттестационной комиссии, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Данное положение применяется в части не противоречащей требованиям ст.195.3 ТК РФ.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил прохождение работником дополнительного профессионального образования в течение трех лет, предшествующих аттестации, за счет средств работодателя.

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

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

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

8) Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

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

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

10) «Продление» действия срочного трудового договора означает признание работодателем данного трудового договора бессрочным.

11) Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа муниципальной образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

12) Администрация (её представитель) при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций заключает трудовые договоры сроком не менее трех лет.

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

14) Руководитель образовательной организации, в пределах выделенных средств, самостоятелен в подборе и расстановке кадров, включая заместителей руководителя образовательной организации.

15) Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации вправе снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

16) 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.

17) В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

18) 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.

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.

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

4.1. 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, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника и может выполняться вне стен образовательной организации.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

4.5. 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.

4.6. Преподавательская работа (учебная нагрузка) 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.) предоставляется сроком на конкретный учебный год, и 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.

4.7. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем организации образования 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.

4.8. 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.

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

4.10. Стороны подтверждают:

1) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

– медицинских работников не более 39 часов в неделю;

– работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю.

2) При составлении расписания занятий организация обязана исключить 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 одного академического часа.

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 до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

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

6) 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 учреждения, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

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

7) В соответствии со ст.101 и 119 ТК РФ настоящим Соглашением рекомендован следующий перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем:

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

– главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководитель группы бухгалтерии, ведущий бухгалтер, бухгалтер, главный экономист, ведущий экономист, экономист, начальник отдела закупок, специалист в сфере закупок, начальник отдела информационных технологий, инженер-

программист, юрисконсульт;

- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар;
- концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

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

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

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

9) Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В этот период администрация привлекает работников к педагогической, методической и организационной работе, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

10) По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников, по состоянию здоровья и другие уважительные обстоятельства) по заявлению работника ему предоставляется дополнительный отпуск в соответствии со статьей 128 ТК РФ. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность дополнительного отпуска, а также другие случаи и условия их предоставления.

11) Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов в порядке, предусмотренном статьями 173, 174 и 177 ТК РФ, производится не позднее, чем за три дня до их начала.

4.11. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам

дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

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

4.12. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом организации образования (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 утверждаемой Минтрудом РБ нормой рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

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

4.14. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении, по ходатайству профсоюзного комитета образовательной организации, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, 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.

Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций предоставление:

– не менее 7 дополнительных оплачиваемых выходных дней помощникам воспитателей, младшим воспитателям специальных (коррекционных) групп дошкольных образовательных организаций;

- ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим 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 в удобное для работников время.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в муниципальных организациях образования система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, органов местного самоуправления, Едиными рекомендациями 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.

5.2. Стороны подтверждают:

1) При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан условия и порядок оплаты труда работников, в том числе 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 Республики Башкортостан.

При утверждении муниципальными организациями образования 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 Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников организаций образования (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 организациях образования 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 должны 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 т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на

работах с классом вредности 3.1 составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

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 (доплата, дополнительный отпуск), если условия труда на рабочем месте работника не улучшались. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

5) Оплата труда работников в ночное время (22-00 – 6-00) производится в повышенном размере - 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

6) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

7) С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника

четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8) Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), молодым специалистам.

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.

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

10) Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере в соответствии с нормой ТК РФ.

11) 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. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10.

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

догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

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

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

15) Превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций.

16) При проведении учебных занятий по иностранному языку (2-11 классы), технологии (1-8, 10-11 классы), информатике и ИКТ (7-11 классы), практических занятий по физике, химии рекомендуется осуществлять деление классов не менее чем на две группы при наполняемости класса 25 и более человек.

При наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью и при проведении занятий по другим предметам.

17) Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в соответствии с законодательством.

18) Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом

мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Работодатели устанавливают стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций с учетом мнения соответствующего райкома Профсоюза.

5.4. Стороны договорились:

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

– повышение уровня оплаты труда, неснижение действующих гарантий и льгот работников образовательных организаций;

– обеспечение целевого, своевременного и в полном объеме финансирования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

2) При разработке целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критериев эффективности показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

3) Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.5. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Устанавливать в коллективных договорах (за счет средств муниципального бюджета, собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):

– стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности;

– стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

– другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

2) В целях обеспечения объективности и прозрачности при распределении стимулирующих выплат осуществлять оценку выполнения показателей (критериев) результативности, качества и эффективности профессиональной деятельности работников один раз в год (или не чаще двух раз в год) и весь следующий учебный период осуществлять стимулирующие выплаты на основе этих результатов.

3) В целях профилактики социальной напряженности 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 категорий работников.

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

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

6.2. Стороны договорились:

1) Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации организаций образования, сокращения штатов и численности работников.

2) При ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодателем принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

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

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

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

6) Администрация, Управление образования, реском Профсоюза совместно проводят городские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года столицы Башкортостана», «Учитель года башкирского языка и литературы столицы Башкортостана», «Воспитатель года», «Педагог дополнительного образования «Сердце отдаю детям», «Руководитель дошкольного образовательного учреждения года», мероприятия, посвященные Международному дню учителя, и др.

6.3. Стороны рекомендуют:

1) Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия

увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2) 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.

3) Предусматривать в коллективных договорах обязательства по недопущению сокращения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на пенсию по старости), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом органы службы занятости не менее чем за 3 месяца.

4) 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;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- председатели первичных организаций Профсоюза, внештатные правовые и технические инспектора труда.

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

## **7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Республиканским соглашением.

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

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из

педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания).
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель профессиональной образовательной организации
Старший тренер- преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

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

Названные и другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

7.4. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- окончание периода длительной нетрудоспособности,
- выход из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- окончание длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- выход из длительного отпуска сроком до 1 года,
- возвращение после службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию,
- до принятия аттестационной комиссией решения после подачи работником заявления в аттестационную комиссию.

Конкретный срок, на который сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором образовательной организации.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее

присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

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

3) Работодатели:

- письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 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.

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 в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.6. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования

Республики Башкортостан ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

7.7. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии. Работодатель обеспечивает реализацию этого права.

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.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

Содействуют:

- функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями Минобрнауки России 25.08.2015г. №12-1077 и примерными положениями о СУОТ дошкольной, общеобразовательной организаций и организации дополнительного образования, утвержденными постановлениями Исполкома Общероссийского Профсоюза образования;

- 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

- созданию служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ;

- 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 г. № 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 организациях образования, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях муниципальной межведомственной комиссии по охране труда городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

8.2. Администрация, Управление образования в пределах своих полномочий:

Определяют основные направления охраны труда и выделяют средства на:

- создание службы охраны труда или введение специалиста по охране труда в соответствии с ст. 217 ТК РФ;

- проведение специальной оценки условий труда;

- обучение и проверку знаний руководителей, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, специалистов и уполномоченных профкомов по охране труда;

- приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, моющих средств;

- обеспечение безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйства, столовых, оборудования, зданий;

- оплату обучения на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных, газового оборудования;

- проведение медицинских осмотров и гигиенической подготовки работников;

- обеспечение пожарной безопасности.

2) Осуществляют учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывают рекомендации и принимают меры по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводят до сведения рескома Профсоюза, выборных районных профсоюзных органов, образовательных организаций.

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

4) Организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда возлагают на специалиста Управления образования, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

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

6) Проводят в целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности городской смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди муниципальных образовательных организаций.

7) Содействуют созданию в образовательных организациях кабинетов охраны труда в образовательных организациях с оборудованием их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов.

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

9) Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда, обучению вопросов охраны труда руководителей и специалистов муниципальных образовательных организаций, обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

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

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

### 8.3. Реском Профсоюза:

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

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

3) Оказывает помощь Управлению образования в организации обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда.

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

5) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченных по охране труда

профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда), членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций образования, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

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

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

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 макет Положения о системе управления охраной труда в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях.

11) Информировывает Управление образования о нарушениях законных прав и интересов работников в области охраны труда.

12) Проводит смотры-конкурсы «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности», «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор».

#### 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 организациях образования в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ.

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

– используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

– ежегодно заключают Соглашение по охране труда, являющееся приложением к коллективному договору образовательной организации, и предусматривающего 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.

2) Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:

– выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания;

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

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

9.1. Стороны подтверждают:

1) При увольнении работника 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 работникам устанавливаются коллективным договором, для руководителя – трудовым договором.

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

3) При представлении к государственным наградам руководителей организаций образования учитываются предложения выборных районных г.Уфы профсоюзных органов (райкомов Профсоюза).

9.2. Администрация, Управление образования:

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

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

3) Создают комфортные и безопасные условия труда, оснащенность рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей педагогических работников.

#### 9.3. Администрация:

1) обеспечивает педагогических работников образовательных организаций санаторно-курортным лечением.

#### 9.4. Реском Профсоюза:

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

2) Организует отдых и лечение работников и членов их семей, выделяет средства на частичное погашение стоимости путевок «Мать и дитя», «Семейный отдых», приобретаемых работниками образования (членами Профсоюза).

3) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников образования спартакиад «Здоровье», туристических слётов, соревнований, физкультурно-массовую работу.

4) Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми 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 республиканский слет-конкурс «Профлидер», обучение технических и правовых инспекторов труда и др.

#### 9.5. Стороны рекомендуют в пределах имеющихся средств:

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

2) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя (при наличии средств).

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

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

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

## **10. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

### 10.1. Стороны:

1) Обеспечивают предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию и деятельности в районах г.Уфы клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях – советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

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

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

10.4. 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 к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных организациях, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

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

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

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

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

10.6. Стороны содействуют:

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

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

3) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

10.7. Стороны рекомендуют:

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

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.

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

10.8. Управление образования организует обучение молодых директоров муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан. Молодым директором является руководитель муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан, занимающий данную должность впервые в течение первых трех лет.

10.9. Реском Профсоюза:

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

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

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ 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 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом действующих Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан, настоящего Соглашения.

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

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

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

5) Предоставляют выборным органам районных, первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

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 т.ч. управлений (отделов) образования,

централизованных бухгалтерий, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

9) Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

### 11.3. Стороны:

#### 1) Признают:

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

– работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты 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 профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться 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, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателям, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов 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.

Уполномоченным лицам по охране труда предоставляется необходимое время в течение рабочего дня (не менее 8 часов в месяц) для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы.

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

11.4. Единый электронный профсоюзный билет Общероссийского Профсоюза образования дает право члену Профсоюза с выгодой (с возвратом до 30% от суммы покупки) приобретать товары и услуги широкого диапазона по программе, в которой участвуют более 700 партнеров, объединяющих свыше 1000 популярных российских и зарубежных онлайн-магазинов и более 10000 оффлайн-магазинов по всей территории РФ, а также банковские и страховые продукты на индивидуальных льготных условиях и др.

11.5. Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, реском Профсоюза, районные г. Уфы организации Профсоюза, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений в лице их выборных органов в соответствии со своими полномочиями осуществляют дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Представляют и защищают в индивидуальном порядке права и интересы 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 лиц, нарушивших трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляют и защищают профессиональные 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 законодательства в сфере труда:

- правильность оформления трудовых правоотношений, в том числе 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 установление стимулирующих выплат, 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;
- за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.
- за счет средств работодателя реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года.

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

7) Обжалуют незаконно наложенные на работника дисциплинарные взыскания.

8) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

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

- 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 образовательных организаций, руководителей образовательных организаций перед надзорными органами.

11) Осуществляют трудовой аудит (по инициативе образовательной организации).

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

13) Обучают членов Профсоюза, профсоюзный актив по 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:

- 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.,

- установление педагогической нагрузки с соблюдением преимущественности преподавания учебных дисциплин, неснижением ее объема,

- осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках 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, без нарушений.

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 (1,2 млн.руб.).

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 (200 чел. 9,0 млн.руб.).

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 отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости профсоюзных путевок «Мать и дитя», «Семейный отдых», санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели (800 тыс.руб.);

- организацию и проведение среди работников образования спартакиад «Здоровье», туристических слётов, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (840 тыс.руб.);

- организацию 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. (4,5 млн.руб.);

- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам (2,1 млн.руб.);

- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др. (3,1 млн.руб.);

- подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательных организаций (660 тыс.руб.).

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Инициатором проведения контрольных мероприятий может выступать любая сторона. Необходимые, в целях осуществления контрольных мероприятий, документы по запросу одной из сторон предоставляются в срок не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующего запроса. Решение о проведении посещения организаций принимается одной из сторон при наличии в представленных документах достоверных сведений о невыполнении обязательств, принятых сторонами. Взаимные консультации проводятся в срок не позднее семи рабочих дней, следующих за днем поступления от стороны письменного уведомления. При отказе стороны Соглашения от выполнения взятых на себя обязательств другая сторона имеет право обжаловать данный отказ в государственных органах контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.