

Глава Администрации
городского округа
город Уфа
Республики Башкортостан

Начальник Управления
образования Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

Председатель
Башкирской
республиканской
организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации


Р.Р. Мавлиев
12 марта 2025 года


А.Р. Батыршин
12 марта 2025 года


Е.Р. Хаффазова
12 марта 2025 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

Управлением образования Администрации городского округа
город Уфа Республики Башкортостан

и

Башкирской республиканской организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

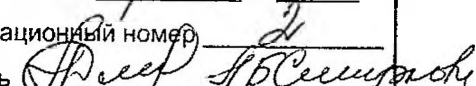
на 2025-2027 годы

Государственное казенное учреждение
Республиканский центр занятости населения

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 18 » марта 20 25 г.

Регистрационный номер _____

Подпись 

Зарегистрировано
Регистрационный № 11
Башкирская республиканская организация
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

« 13 » 03 2025 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", законами Республики Башкортостан "О профессиональных союзах", "Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан", действующими Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Республиканским соглашением между Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, Территориальным соглашением между Координационным советом организаций профсоюзов городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Объединением работодателей городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Республиканское отраслевое соглашение).

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

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- представитель работодателей муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций в системе образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан в лице Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Администрация);
- Управление образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Управление образования);
- представитель работников муниципальных образовательных организаций и других муниципальных организаций системы образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан в лице Башкирской республиканской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных организаций системы образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.5. Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового кодекса Российской Федерации не запрещено заключать между собой иные соглашения, содержащие договоренности по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, о распространении отдельных прав и гарантий на членов Общероссийского Профсоюза образования.

1.6. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, территориальные, первичные организации Профсоюза города Уфы, в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.7. Соглашение не ограничивает права Администрации, Управления образования, образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.8. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

1.10. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Соглашения.

Ход выполнения Соглашения ежегодно рассматривается на совместных заседаниях коллегиальных органов сторон.

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

Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Управление образования – www.ufa-edu.ru, Профсоюз – www.eduprofrb.ru.

1.11. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его до администраций районов городского округа город Уфа РБ, районных управлений (отделов) образования, образовательных организаций, выборных органов профсоюзных организаций. Соглашение размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайтах сторон.

1.12. Соглашение вступает в силу 01 января 2025 года и действует в течение трех лет.

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

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

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

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

2.1.3. 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.

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

2.3. Стороны считают необходимым:

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Администрация совместно с Управлением образования:

2.4.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций в соответствии с утвержденным бюджетом на финансовый год.

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

2.4.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организаций, размерах средней заработной платы по

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

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

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

2.4.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, комиссиях, в том числе по представлению к награждению работников отраслевыми и государственными наградами, других мероприятиях.

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

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

2.5. Профсоюз:

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

2.5.2. Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, руководителей образовательных организаций и других организаций в системе образования города Уфы – членов Профсоюза в органах местного самоуправления, в суде, перед работодателями.

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

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

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

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

2.5.7. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам организаций Профсоюза города Уфы, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и другим вопросам.

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

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

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

2.5.11. Способствует развитию инновационных форм поддержки членов Профсоюза.

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

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

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим Соглашением, принимаются с учетом мнения или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

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

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе, по согласованию с работодателем и Управлением образования.

3.1.7. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в Тарифно-квалификационных характеристиках служат основой для определения должностных обязанностей работников.

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

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

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

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

3.1.11. При принятии решения об увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не должен злоупотреблять правом и должен учитывать последствия такого решения.

3.1.12. Руководитель образовательной организации выполняет трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

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

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

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

1) для учителей:

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

2) для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала посещаемости;
- составление календарно-тематического плана.

3) для педагогов дополнительного образования:

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

4) для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя:

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

3.4.3. В коллективных договорах образовательных организаций закреплять перечень документации, приведенный в п.3.4.2 настоящего Соглашения.

3.4.4. Не допускать возложение на педагогических работников образовательных организаций работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.3.4.2 настоящего Соглашения.

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

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

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

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

3.6.2. В случаях массового увольнения работников уведомлять письменно и под подпись их об увольнении не менее чем за 3 месяца.

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

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

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- члены семей военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- участников специальной военной операции и членов их семей.
- внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза.

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

3.7. Стороны рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры условие о том, что при увольнении работника по основаниям, предусмотренным п. 11 ч. 1 ст. 77, п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 и ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику предлагаются вакансии (как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья), имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

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

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

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

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

3.9. Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение аттестации руководящих работников, а также аттестации на соответствие занимаемой должности руководящих работников, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа республиканской или территориальной организации Профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

4.3. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым

договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

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

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

4.5.1. Конкретный объем учебной нагрузки учителя, в том числе в случае превышения 18 часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

4.5.2. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной, финансовой грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- занятий «Семьеведение»;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

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

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

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

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

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

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

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

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

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

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

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

4.8.5. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска (42 и 56 календарных дней).

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

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

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

4.8.7. Применяется следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

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

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

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

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

Работодатели не имеют права сокращать норму рабочего времени, утвержденную в Российской Федерации и Республике Башкортостан в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н и Законом Республики Башкортостан от 27.02.1992 № ВС-10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан». В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам аттестационных комиссий Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- мужу при выписке новорожденного из роддома;
- работникам, привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования.

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

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

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

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

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

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

рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с информацией Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

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

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

- Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24.03.2014 № 1063 (далее – Положение);

- настоящего Соглашения.

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

5.2.1. При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Уфа Республики Башкортостан, положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций условия и порядок оплаты труда, в том числе установления компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением.

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы прозрачности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.13. Заработная плата без учета ежемесячной надбавки, установленной педагогическим и другим работникам образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей) не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

При изучении учебного предмета «Родной язык и литература» в случае выбора участниками образовательных отношений нескольких родных языков

осуществляется деление классов на группы по изучению родных языков и родной литературы в пределах одной параллели.

Деление классов на две группы осуществляется с учетом норм по предельно допустимой наполняемости классов в городских образовательных организациях при наполняемости 25 и более человек, в сельских - 20 и более человек. При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

5.2.18. Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим в классе (группе), в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты. Порядок, условия и размеры которых определяются коллективным договором, положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

5.2.20. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться при установлении оплаты труда по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

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

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

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

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.29. При установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций в состав районной комиссии по установлению персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей включается представитель соответствующего выборного органа районной г. Уфы организации Профсоюза.

Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций устанавливаются работодателем по согласованию с Управлением образования и с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

5.2.30. Работодатель, по согласованию с Управлением образования устанавливает за счет бюджетных средств, собственных средств организации, в том числе от приносящей доход деятельности:

- повышающий коэффициент 0,1 к должностному окладу руководителям образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный» в пределах фонда оплаты труда;
- ежемесячную доплату руководителям муниципальных Ресурсных (опорных) школ, осуществляющих ресурсную поддержку по сопровождению и обучению детей с ограниченными возможностями здоровья;
- ежемесячную доплату руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, имеющим не менее двух классов (групп) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3. Стороны договорились:

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

- сохранение в 2025-2027 годах установленных соотношений уровней оплаты труда педагогических работников и соответствующих целевых показателей, установленных «майскими» 2012 года указами Президента Российской Федерации, неснижение уровня заработной платы работников, достигнутого в предыдущем году, действующих гарантий и льгот;
- реализация положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда работников образования в части увеличения доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре фонда оплаты труда, определения единого перечня выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- обеспечение целевого, своевременного и в полном объеме финансирования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, реализацией социальных гарантий и льгот работников;
- обеспечение прозрачного механизма, демократических процедур при установлении стимулирующих выплат работникам в зависимости от эффективности их работы, результативности и качества профессиональной деятельности.

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

5.4. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах образовательных организаций за счет бюджетных средств, собственных средств организаций, в том числе от приносящей доход деятельности:

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

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

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

- другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

5.5. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Устанавливать при наличии финансовых возможностей:

- выплаты стимулирующего характера:
- за результативность и качество профессиональной деятельности педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации;
- в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов

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

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

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

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

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

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

6.2. Стороны договорились:

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.2.3. Организовывать и проводить городские этапы всероссийских профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и другие профессиональные конкурсы. Способствовать расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогических работников, организовывать муниципальные социально – ориентированные конкурсы и проекты.

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

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

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

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

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

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

6.3. Управление образования:

6.3.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах муниципальных образовательных организаций.

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

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

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

6.3.5. Не осуществляет в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

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

6.4. Профсоюз:

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

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

6.4.3. Ежегодно организуют и проводят фестивали здоровья, спартакиады.

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

6.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения

норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

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

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

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

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

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Администрация, Управление образования:

7.1.1. Добиваются:

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

- соблюдения норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий

труда, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

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

7.1.2. Содействуют:

- организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета и в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- созданию и эффективной деятельности в организациях образования комитетов (комиссий) по охране труда, назначению уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

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

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

- обеспечению муниципальных образовательных организаций подготовленными специалистами по охране труда или лицами, привлекаемыми по гражданско-правовому договору;

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

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

7.1.4. Организуют проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов по охране труда образовательных организаций.

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

7.1.6. Определяют средства на реализацию направлений охраны труда в муниципальных образовательных организациях в пределах средств, предусмотренных в муниципальном бюджете на очередной финансовый год.

7.1.7. Осуществляют учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывают рекомендации и принимают меры по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводят до сведения Профсоюза, районных органов управления образованием, муниципальных образовательных организаций.

7.1.8. Разрабатывают в установленном порядке проекты правовых актов по охране труда.

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

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

7.1.11. Направляют своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, произошедших в муниципальных образовательных организациях с работающими.

7.2. Профсоюз:

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.9. Информировать районные управления (отделы) образования о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства в вопросах охраны труда.

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

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

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

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

7.3.3. Предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:

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

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

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики или лечебной физической культуры (ЛФК) с

работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

8.3. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности). Порядок и условия выплаты определяются коллективным договором образовательной организации (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности).

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

8.4. Администрация, Управление образования:

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

2) Учитывают мнение выборных органов организаций Профсоюза г. Уфы при представлении к государственным и ведомственным наградам руководителей муниципальных образовательных организаций.

8.5. Стороны договорились в пределах своих полномочий проводить мероприятия, направленные на улучшение жилищных условий работников муниципальных образовательных организаций, в том числе молодых специалистов.

8.6. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций:

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

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

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

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

8.7. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного ежегодного оплачиваемого отпуска и в связи с профессиональными праздниками.

2) Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и другое.

3) Предусматривать в смете по внебюджетной деятельности средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

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

5) Устанавливать работникам иные дополнительные льготы, гарантии, меры социальной поддержки и другие выплаты.

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

8.8. Профсоюз:

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

8.8.2. Осуществляет работу кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз «Образование».

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

8.8.4. Выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников образовательных организаций спартакиад «Здоровье», туристических слетов, соревнований и других мероприятий.

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

8.8.6. Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, проводит обучение внештатных технических и правовых инспекторов труда.

8.7.7. Содействует реализации проекта по подключению работников образования к тарифам мобильной связи «Профсоюзный».

9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

9.1. Стороны содействуют:

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

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

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

4) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

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

9.2. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Практиковать в образовательных организациях институт наставничества.

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

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

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

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

9.3.1. Статус молодых специалистов регулируется Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства РБ от 27.10.2008

№ 374; Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24.03.2014 № 1063; настоящим Соглашением.

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

9.3.3. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

9.3.4. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, гарантии, установленные ему как молодому специалисту, реализуются в течение 5 лет и продолжают действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

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

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

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

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

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

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

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

9.3.9. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

9.3.10. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» работник получает

право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

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

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

9.3.13. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца.

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

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

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

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

9.4. Профсоюз:

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

2) Проводит обучающие семинары для молодых специалистов.

**РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,
РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ
ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ,
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

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

9.5.1. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

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

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

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

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

9.6.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, ответственным в образовательных организациях за Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых».

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

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

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

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, Республиканского соглашения, настоящего Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не подвергаются дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих работников на другую работу по инициативе работодателя не производится без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

10.3.5. Председателям, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и других, условия и размеры которых определяются коллективным договором.

10.4. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзных работников и профсоюзного актива, а также

принимают решения об их награждении. Рекомендуют органам управления образованием, администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников и профсоюзного актива.

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

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

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения (их представителями) и соответствующими органами по труду.

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

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

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

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

Действия Профсоюза, выборных органов территориальных и первичных организаций Профсоюза по представительству и защите интересов членов Профсоюза

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

2. Оказывают юридическую помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений для обращения в суд.

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

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

5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе вопросов:

- правильность оформления трудовых правоотношений, трудовых договоров и других;

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность и правильность начисления выплаты заработной платы;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

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

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

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

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

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

7. Обжалуют незаконно наложенные на работника дисциплинарные взыскания.

8. Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

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

10. Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

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

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

13. Ходатайствуют перед работодателями о:

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

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

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

14. Вырабатывают в соответствии со статьями 371, 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации мотивированное мнение по вопросам:

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

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

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

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

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

18. Оказывают материальную помощь членам Профсоюза.

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

Презито, пронумеровано
47 (сорок семь) листов

Управляющий делами
Администрации ГО г. Уфа РБ

Р.М. Хазиев

