

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

(направляется в Главное управление труда и занятости Курганской области)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Краснонивинская средняя общеобразовательная школа»
Курганская область, Шадринский район,
село Красная Нива, ул. Садовая, д. 17 тел. 8(352) 549-51-45

Зарегистрировано
"22" 12 2023 года
N регистрации 23-20-003



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя – Потрепалова Елена Владимировна, директор

1.2. Представитель работников – Пястолова Татьяна Александровна, учитель,
председатель ПК

2. Договор подписан 18 декабря 2023 г.

3. Срок действия договора

с "18" декабря 2023 г. по "17" декабря 2026 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений N _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Краснонивинская средняя общеобразовательная школа»
(МКОУ «Краснонивинская СОШ»)

Принято собранием
трудового коллектива
Протокол
от «18» 12 2023 г.
№ 5

Согласовано
профсоюзный комитет
Протокол
от «18» 12 2023 г.
№ 20
Председатель ПК
Пястолова Т.А. Пястолова

Утверждено
Директор МКОУ
«Краснонивинская СОШ»


Е.В. Потрепалова
Приказ от «18» 12 2023 г.
№ 275

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУ «Краснонивинская средняя
общеобразовательная школа
Шадринского района Курганской области»
на 2023 – 2026 год(ы)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Краснонивинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации,
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях деятельности»,
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Региональное отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки Курганской области и Курганской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2026 годы,
- Законодательные и иные нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – **директора школы Потрепаловой Е.В.** (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – **председателя профкома Пястоловой Т.А.**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон

без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по декабрь 2026 года включительно.

II. Трудовые отношения

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

2.1. Содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения (организации) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальными соглашениями, коллективным договором учреждения (организации).

2.1.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Работодатель обязан заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения (организации) с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение (организация) является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (организации), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное

учреждение (организация) является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

-простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении (организации) работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. «В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников организации работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно–практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки».

2.13. К педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела 1 Номенклатуры (утв. пост. Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225), в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководители, заместители и др.) оплата осуществляется не за доплату, а по ставкам, установленным для учителей, преподавателей и др. педагогических работников - за конкретное количество часов

учебной нагрузки с обеспечением дифференциации оплаты труда за наличие квалификационной категории.

2.14. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.16. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

2.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.18. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.19. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.20. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведёнными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, 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.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (организации).

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности, которым установлена 36-ти часовая рабочая неделя) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения (организации) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов доплата порядок и условия выплаты, которой устанавливается коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (организации) (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ)

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет.

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений (организаций) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению (организации), по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.13. Работодатели обязуются:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней);
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам на условиях, предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах

3.13.3. предоставлять работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

-Законом «О библиотечном деле в Курганской области» библиотечному работнику за выслугу лет:

От 2-5лет – 6 календарных дней;

от 5-10 лет – 12 календарных дней;

от 10 лет и выше – 18 календарных дней;

-при отсутствии в течение предшествующего года до выхода в отпуск дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней (по договоренности с работодателем в неурочное время).

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

3. 13.4. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.13.5 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Согласно ст.128 ТК РФ работникам на основании письменного заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.13.6. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.

3.13.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). График дежурств педагогических работников, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.16. Дежурство педагогических работников по учреждению (организации) должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536).

3.17. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в пределах установленных норм времени для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью, и для выполнения другой части педагогической работы, обусловленной выполнением учебно-воспитательной, методической, организационной и другой, указанной в трудовом договоре деятельности.

3.18. Составление педагогами отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

3.18.1. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н.

3.18.2. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

- разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).

3.18.3. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.19. Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с нею видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную доплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

3.19.1. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны

с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.20. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Закона № 273 педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 указанного закона рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.20.1. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.20.2. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

3.20.3. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей к утвержденным рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование, как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

3.20.4. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) не имеют обязательной типовой структуры.

3.21. Руководители образовательных организаций не допускают:

- 1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;
- 2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала

и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ.

3.21.1. Руководители образовательных организаций обеспечивают установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

3.22. Дежурство и выполнение правил по охране труда.

3.22.1. В должностные обязанности учителей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей входит выполнение правил по охране труда и пожарной

безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Федерального закона №273). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

3.23. Выполнение учителями с их письменного согласия дополнительных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, за дополнительную оплату.

3.23.1. Классное руководство.

Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с учителями Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ от 03.02.2006 №21, не допуская расширения видов отчетной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций, по сравнению с рекомендованным перечнем:

- классный журнал (при ведении электронного журнала – без его дублирования в бумажной форме и без возложения на учителей обязанностей по распечатке страниц с итоговыми оценками успеваемости для личных дел обучающихся, относящейся к функционалу администрации организации);

- план работы классного руководителя;

- не допускают включения в обязанности учителей, выполняющих функции классных руководителей, составления отчетной документации и представления информации, входящей в должностные обязанности других педагогических работников.

3.24. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1.1 Системы оплаты труда работников образовательных учреждений (организаций) устанавливаются коллективными договорами (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

4.1.3 Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Днями выплаты заработной платы являются:

20 число — расчет за первую половину месяца:

05 число — расчет за вторую половину месяца.

4.1.4 В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока

выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

4.1.5 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему 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 органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.1.6 Фонд оплаты труда в учреждениях (организациях) определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций).

Фонд оплаты труда в муниципальных и государственных учреждениях (организациях) определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника), класс-комплект и (или) услугу.

4.1.7 Руководитель казенного учреждения (организации) формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

4.1.8 Фонд оплаты труда работников учреждения (организации) состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения (организации), которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении (организации);
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения (организации) за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

4.1.9 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения (организации) на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.10 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения (организации) педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

Порядок выплаты данного пособия, условия его взыскания при невыполнении установленных условий и обязательств, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.11 Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда. Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения (организации).

4.1.12 Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы руководителя.

- 4.1.13 Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением (организацией). Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.
- 4.1.14 Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для всех образовательных учреждений (организаций). Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального компонента, изымается учредителем, В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам работодатель по согласованию с учредителем вправе направить средства на увеличение заработной платы.
- 4.1.15 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются законодательством Российской Федерации, коллективным договором и (или) Положением об оплате труда работников и не могут быть меньше установленных.
- 4.1.16 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями и по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.
- 4.1.17 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- 4.1.18 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.1.19 Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

Классное руководство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указываются ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства, включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 тысяч рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект), группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), группе.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах.

Классное руководство может осуществляться работниками образовательной организации из числа руководителей (обязательное согласование с работодателем) и других работников общеобразовательной организации, осуществляющих учебные занятия в данном классе.

Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре закрепляются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства):

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство), за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

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

г) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) класса (группы), в том числе:

- создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности обучающегося путем гуманизации межличностных отношений, формирование навыков общения обучающихся, основанных на принципах взаимного уважения и взаимопомощи, ответственности, коллективизма и социальной солидарности;

- формирование необходимых качеств у обучающихся для достижения высокого уровня духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать;

- взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, повышение их компетентности в вопросах обучения, воспитания, информационной безопасности детей, предупреждения угрозы экстремизма и терроризма;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности российского народа и судьбе России;

- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества, развитие творческого потенциала обучающихся, их организационно-коммуникативных навыков;

- профилактика правонарушений и употребления психотропных средств.

4.1.20 В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в образовательном учреждении (организации) оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с коллективным договором.

4.1.21 При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.1.22 При присвоении званий «Педагог-наставник», «Педагог исследователь» Департамента образования и науки Курганской области (Приложение № 1 Положение о звании «Педагог-наставник» Департамента образования и науки Курганской области. Приложение № 2 Положение о звании «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области) рекомендовать комиссиям образовательных организаций по заключению коллективного договора внести дополнение в коллективные договоры (раздел «Оплата труда») следующий пункт: «Педагогу, получившему звание «Педагог-наставник», «Педагог исследователь» Департамента образования и науки Курганской области установить выплаты из стимулирующего фонда.

4.1.23 Руководителям образовательных организаций рекомендовать при реализации в образовательной организации программы практико-ориентированного (дуального) обучения, в том числе по прохождению практической подготовки обучающимися профессиональных образовательных организаций, педагогам, осуществляющим программу практической подготовки, практико-ориентированного (дуального) обучения устанавливать выплаты из стимулирующего фонда.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

4.2.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, индексации заработной платы в соответствии с федеральным и региональным законодательством, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

4.2.3. Руководствоваться при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее — постановление № 850).

4.2.4. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера, как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров;

д) за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов, назначенных приказом руководителя образовательной организации;

е) за осуществление деятельности наставника студентов профессиональных организаций, в период их практической подготовки, практико-ориентированного (дуального) обучения;

ж) за осуществление независимой оценки обучающихся профессиональных организаций в качестве экспертов демонстрационного экзамена, чемпионатов (конкурсов, соревнований) профессионального мастерства на региональном и Всероссийском уровнях.

4.2.5. Предусматривать в коллективном договоре государственных и муниципальных учреждениях (организациях) индексацию в соответствии с трудовым законодательством и правилами, установленными нормативными правовыми актами.

4.3. Предусмотреть в коллективном договоре образовательной организации возможность осуществлять выплаты стимулирующего характера наставникам молодых специалистов в размере и порядке, определяемом коллективным договором (Приложение № 3. Положение о наставничестве (дополнения к коллективному договору).

4.4. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям осуществлять оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, в соответствии с перечнем таких работ, с указанием размера оплаты, который устанавливается локальными нормативными актами по вопросам оплаты труда, принятыми с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны считают, что:

5.1. Учреждение (организация) в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения (организации) финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения (организации), предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

5.2. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, участвующим в реализации программы практико-ориентированного (дуального) обучения производить в течение года доплаты из фонда материального стимулирования в размере до 20% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки в соответствии с коллективным договором в пределах фонда материального стимулирования.

5.3. Департамент, органы управления образованием, работодатели:

5.3.1. Оказывают содействие в обучении детей педагогов при целевом направлении их на бюджетные места в учреждения (организация) высшего и среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в соответствии с закреплёнными нормативными документами Департамента.

5.3.2. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в регионе, районе (городе), учреждении (организации). Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

5.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.4.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

5.4.2. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

5.4.3. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.4.4. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

5.4.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

5.4.6. Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

5.4.7. Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации (далее - представление работодателя).

5.4.8. В представлении работодателя содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии);

б) наименование должности на дату проведения аттестации;

в) дата заключения по этой должности трудового договора;

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

5.4.9. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

5.4.10. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

5.4.11. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

5.4.12. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

5.4.13. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

5.4.14. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

5.4.15. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

5.4.16. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию организации, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии).

5.4.17. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организаций, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

5.4.18. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4.19. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.4.20. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к

квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.4.21. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность) (ст. 74 ТК).

5.4.22. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

5.4.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

5.5. Аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории.

5.5.1. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

5.5.2. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

5.5.3. В состав аттестационных комиссий входит не менее 7 человек, включая представителя соответствующей профсоюзной организации и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

5.5.4. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

5.5.5. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

5.5.6. Заявления в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

5.5.7. Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

5.5.8. Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется

конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее, чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

5.5.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

5.5.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

5.5.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

5.5.12. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

5.5.13. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- выявления и развития способностей, обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

5.5.14. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.5.15. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическому работнику первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

5.5.16. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория.

5.5.17. Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.5.18. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников издаются соответствующие распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

5.5.19. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5.20. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

5.6. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;

- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- а также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

5.7. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля.

5.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период.

Квалификационные категории учитываются:

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования

		(включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы,	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации)

	художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист (старший), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего)

24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего)
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования
26.	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего)

- педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе не совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

5.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник".

5.9.1. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

5.9.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 настоящего Порядка.

5.9.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию.

5.9.4. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

5.9.5. К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее - ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений в аттестационную комиссию составляет не более 30 календарных дней с даты подачи заявления для определения срока проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

5.9.6. Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

5.9.7. Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

5.9.8. Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 настоящего Порядка, а также показателей, предусмотренных пунктами 50, 51 настоящего Порядка, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

5.9.9. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить квалификационную категорию "педагог-методист", квалификационную категорию "педагог-наставник" (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.9.10. Решение аттестационной комиссией принимается в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 39 настоящего Порядка.

5.9.11. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

5.9.12. На основании решений аттестационных комиссий органы, указанные в пункте 25 настоящего Порядка, издают соответствующие распорядительные акты об установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" в порядке, установленном пунктом 42 настоящего Порядка.

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

5.9.13. При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории "педагог-методист" или квалификационной категории "педагог-наставник" проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.9.14. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9.15. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.9.16. За квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» при выполнении дополнительной работы, связанной с методической работой или наставничеством, осуществляется выплата компенсационного характера.

5.10. Работодатели.

5.10.1. Совместно с администрацией муниципального образования своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период и для погашения долгов.

5.10.2. За счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывают материальную помощь в размере, определенном Положением об оплате труда:

- а) на похороны близкого родственника,
- б) в связи с юбилейными датами.

5.11. Стороны исходят из того, что работодатели:

5.11.1. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, основного государственного экзамена.

5.12. В случае возникновения обстоятельств, приводящих к необходимости работы в дистанционном (частично дистанционном, удаленном) режиме за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель при переводе на режим дистанционной (частично дистанционной, удаленной) работы заключает с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно действующему законодательству.

5.13. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни для прохождения диспансеризации следующим категориям работников:

- работникам, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья - 1 (один) оплачиваемый день раз в три года;
- пенсионерам и лицам, которым осталось пять или меньше лет до срока выхода на пенсию
- 2 (два) оплачиваемых дня ежегодно.

С целью согласования между работником и работодателем конкретных дней отдыха составляется График диспансеризации. По окончании прохождения диспансеризации работник обязан предоставить подтверждающий документ о прохождении диспансеризации

5.14. Для педагогов сельской местности закрепляет меры социальной поддержки молодым специалистам, устанавливает им надбавки к заработной плате на условиях, предусмотренных пунктом 20 постановления Правительства Курганской области № 357 "О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 12 августа 2014 года № 324", для стимулирования труда молодых специалистов после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования, в размере 3000 рублей к заработной плате, заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет о работе по специальности в государственной или муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в городах районного подчинения, поселках городского типа районного подчинения, сельсоветах Курганской области.

5.15. Педагогическим работникам образовательных организаций, находящихся в ведении Курганской области, и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Курганской области, предоставляется ежемесячная компенсация расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 1440 рублей (далее - компенсация) ([Закон Курганской области от 30 августа 2013 г. N 50 "О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области" \(с изменениями и дополнениями\)](#)).

5.16 Право на компенсацию сохраняется за педагогическими работниками образовательных организаций, находящихся в ведении Курганской области, и муниципальных образовательных организаций, достигшими возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, если стаж их работы в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Курганской области на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, находящихся в ведении Курганской области, муниципальных образовательных организациях, составляет не менее 10 лет и они продолжают проживать там, а также не являются получателями указанной компенсации по иным основаниям ([Закон Курганской области от 30 августа 2013 г. N 50 "О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области" \(с изменениями и дополнениями\)](#)).

VI. Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников

6. Стороны договорились:

6.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

6.3. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

6.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений (организаций) образования, других случаях лишь при условии

обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

6.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и их переобучению, в том числе за счет бюджетных средств.

6.6. Признавать за соответствующим профсоюзным органом право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

6.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест.

6.8. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) Департамент, муниципальные органы управления образования предусматривают средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

6.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

6.10. Стороны договорились совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации педагогических и руководящих работников.

6.11. Департамент обязуется осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений (организаций) системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений (организаций), находящихся на областном бюджете.

6.12. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

6.13. Содействовать созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

6.14. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.15. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления социальных

гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

6.2. Работа с молодыми кадрами

6.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Школе:

- проведение работы с молодыми кадрами с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

6.2 Школа закрепляет меры социальной поддержки молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами.

6.3 Работодатель закрепляет за молодыми кадрами в первый год их работы наставников (за дополнительную плату).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда .

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам

работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечивать ежегодное прохождение диспансеризации предпенсионерами, работающими пенсионерами в течение двух дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.6. Предоставить оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

7.3.7. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

В образовательных организациях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 ФЗ "Об образовании в РФ);

- формирование комиссии по трудовым спорам (ст.ст. 384 - 390 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых

профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и 2 раза в год отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

