

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между управлением по образованию, опеке и попечительству
Администрации Кореневского района и Кореневской
территориальной организацией Курской областной организации
Профессионального союза работников народного образования
и науки Российской Федерации по регулированию
социально-трудовых отношений в образовательных организациях
Кореневского района Курской области
на 2025-2027 годы

От объединения работодателей:
Начальник управления по
образованию, опеке и
попечительству Администрации
Кореневского района Курской
области


Т. Б. Прудникова



От работников:

Председатель Кореневской
территориальной организации
профсоюза



А. А. Алексеевская




Принято на пленуме Райкома профсоюза работников образования и науки
18 марта 2025 г.

Согласовано:

Глава Кореневского района
Курской области


М. В. Дегтярева



МИНИСТЕРСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Вход № 274
« 19 » марта 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ
В
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между управлением по образованию, опеке и попечительству
Администрации Кореневского района и Кореневской территориальной
организацией Курской областной организации Профессионального
союза работников народного образования и науки Российской
Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в
образовательных организациях Кореневского района Курской области
на 2025-2027 годы

От объединения работодателей:
начальник управления по
образованию, опеке и
попечительству Администрации
Кореневского района Курской
области



Т.Б. Прудникова

От работников:
председатель Кореневской
территориальной организации
профсоюза



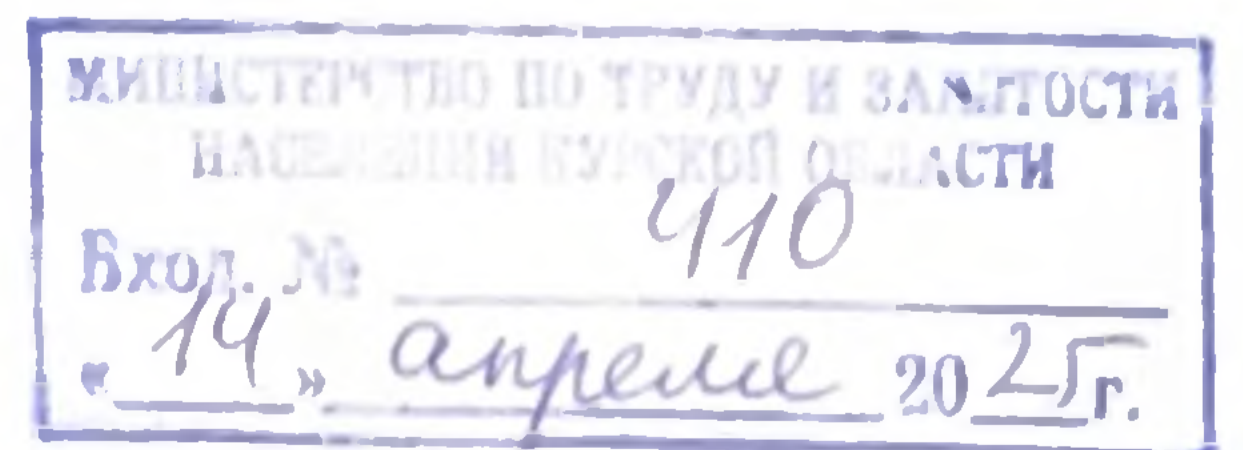
О.А. Алексеевская

9 апреля 2025 года

Согласовано:
Врио Главы Кореневского района
Курской области



В.М. Жилинков



Стороны пришли к соглашению:

1. На титульном листе территориального отраслевого соглашения между управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района и Кореневской территориальной организацией Курской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в образовательных организациях Кореневского района Курской области на 2025-2027 годы слова «Глава Кореневского района Курской области Дегтярева М.В.» заменить на слова «Врио Главы Кореневского района Курской области Жилинков В.М.».

2. В подпункте 4.1.1 пункта 4.1 раздела 4 слова «аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти» заменить словами «нормативными актами Администрации Кореневского района».

3. В абзаце пятом пункта 4.2 раздела 4 слова «Муниципальные органы власти» заменить словами «Администрация Кореневского района».

4. В пункте 4.4 раздела 4:

слова «иным муниципальным» исключить;

после слов «нормативными актами» дополнить словами «Администрации Кореневского района».

5. В подпункте 4.5.1 пункта 4.5 и пункте 4.22 раздела 4 слова «муниципальных органах власти» заменить словами «Администрации Кореневского района».

6. В подпункте 4.26.4 пункта 4.26 раздела 4 слова «территориальных соглашений» исключить.

7. В абзаце четырнадцатом подпункта 7.1.1 пункта 7.1 раздела 7 слова «от 14.07.2021 №467н» заменить словами «от 11.07.2024 №347н».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Соглашением между Правительством Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025-2027 годы, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций сферы образования на территории Кореневского района Курской области, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников образовательных организаций Кореневского района Курской области, а также реализации принципа государственно-общественного управления.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования Кореневского района Курской области, устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работников их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работодатели в лице их полномочного представителя – управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (начальник - Прудникова Т.Б.), действующего на основании Положения об управлении по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области;

- работники в лице их полномочного представителя – Кореневской территориальной организации Курской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (председатель организации - О.А. Алексеевская), действующей на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Кореневская территориальная организация Профсоюза).

1.3. Стороны договорились о том, что Кореневская территориальная организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников организаций системы образования района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации руководящих и педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

1.4. Настоящее Соглашение рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, заключения коллективных договоров в образовательных

организациях, при заключении трудовых договоров с работниками организаций, при разрешении индивидуальных (для членов Профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателей и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями образовательных организаций на территории Кореневского района. Работник, не являющийся членом Профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии коллективного договора.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Кореневской территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Работодатели, объединения работодателей и соответствующие выборные профсоюзные органы могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.6. Стороны договорились о том, что коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. В коллективных договорах организаций с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

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

1.7. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами, управление по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, Кореневская территориальная организация Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций. Текст Соглашения размещается на официальном сайте управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (korenevoogo.ucoz.com) в разделе «Документы», а также на официальной странице в сети Интернет «ВКонтакте» Кореневской территориальной организации Профсоюза.

1.8. Для осуществления контроля над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования до регистрации коллективных договоров организаций в Министерстве по труду и занятости Курской области, Кореневская территориальная организация Профсоюза проводит предварительное согласование данных документов, целью которого является установление их соответствия данному Соглашению.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.10. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Соглашения, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия или заключения нового Соглашения либо внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.13. Территориальное соглашение должно заключаться по общему правилу до принятия бюджета муниципальным представительным органом власти.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны:

2.1.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе муниципальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Соглашения. Срок полномочий комиссии в соответствии с Положением (Приложение 1) - весь период действия Соглашения.

Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение совета управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области и президиума Кореневской территориальной организации Профсоюза план мероприятий по выполнению Соглашения.

Согласно Приложению №1 создаются комиссии организаций сферы образования.

2.1.3. Направляют проекты законодательных, нормативных правовых актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере

труда на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующие выборные профсоюзные органы и объединения работодателей, орган, осуществляющий управление в сфере образования муниципального района), решения которых и мнения сторон подлежат обязательному рассмотрению органами исполнительной и законодательной власти Кореневского района Курской области или органом местного самоуправления, принимающими указанные акты.

2.1.4. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы, по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения организациями сферы образования норм трудового законодательства, положений регионального, территориальных соглашений по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы «эффективного контракта», применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

2.1.5. Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения, содействие участию сторон территориальных соглашений, коллективных договоров в работе своих руководящих органов, предоставляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

2.2. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

2.3. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение выборного профсоюзного органа (Приложение № 2). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется территориальным соглашением, коллективным договором. Форма участия работников в управлении организацией (учёт мотивированного мнения, согласие) предлагается выборным профсоюзным органом и определяется территориальным соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ). Порядок учёта мнения устанавливается Приложением № 3 настоящего Соглашения.

2.4. Стороны договорились, что в организациях сферы образования Кореневского района все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат

работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников организаций сферы образования, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.5. Стороны обязуются в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Законом Курской области от 09.12.2013г № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» (с изменениями и дополнениями), Законом Курской области от 14.12.2021 № 125-ЗКО «О мерах социальной поддержки и установлении ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг работникам областных государственных организаций социального обслуживания, внесении изменений в отдельные законодательные акты Курской области по вопросам установления ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, и особенностях применения законодательства Курской области о предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг», Решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 20.06.2018 г. №33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Кореневского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование»» (с изменениями и дополнениями) и иными нормативными правовыми актами добиваться выделения в полном объеме средств и осуществлять контроль за их целевым использованием на обеспечение функционирования образовательных организаций (в т.ч. на оплату труда работников, регулярную выплату компенсации расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг для педагогов сельской местности и рабочих посёлков и других мер социальной поддержки).

2.6. Стороны пришли к выводу, что при финансировании организаций по принципу нормативного подушевого финансирования из областного бюджета необходимо добиваться увеличения размера нормативов на обеспечение учебного процесса.

2.7. Управление по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области и Кореневская территориальная организация Профсоюза договорились:

2.7.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования и обмениваться имеющейся информацией по данному вопросу.

2.7.2. Активно взаимодействовать с депутатами Представительного собрания Кореневского района Курской области при разработке проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы сферы образования, усиление социальной защищённости работников.

2.7.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса, уровня квалификации педагогических работников, кадрового потенциала образовательных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

2.7.4. Принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению одаренных обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии.

2.7.5. Способствовать формированию в организациях сферы образования с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.6. При разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности организаций сферы образования учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

2.7.7. В соответствии с частью 6.1 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минпросвещения Российской Федерации от 06.11.2024г. №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» продолжить совместную работу по сокращению документальной нагрузки на педагогических работников и образовательные организации всех уровней направленную на:

- снижение объема базовой документации, которую ведут педагоги образовательной организации;
- снижение объема мониторингов в системе образования;
- оптимизацию информационных систем;
- сокращение количества запросов, на которые образовательные организации готовят ответы.

Руководителям образовательных организаций внести соответствующие изменения:

- в должностные инструкции и трудовые договоры педагогических работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты «Положение об электронном журнале», «Положение о классном руководстве» и другие.

2.7.8. Способствовать дальнейшей активизации деятельности ветеранских отраслевых организаций на территории области с целью оказания помощи ветеранам педагогического труда, создания условий для передачи их профессионального и жизненного опыта молодежи.

2.7.9. Продолжать совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Социального фонда России, Общероссийского Профсоюза образования и Федерации организаций профсоюзов Курской области.

2.7.10. Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников организаций сферы образования и иных граждан региона за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций, молодежной политики и иных сферах.

2.7.11. В соответствии с приказами Минпросвещения России от 10 января 2019 года №5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда», от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» представлять к награждению ведомственными наградами работников организаций сферы образования (независимо от их организационно-правовой формы), государственных гражданских и муниципальных служащих, руководителей и работников аппарата территориальной и первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград, с учетом наличия профессиональных заслуг в соответствующей сфере деятельности и сведений о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих территориальной и первичных организаций Профсоюза.

2.7.12. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам совместно принимать решения о ходатайстве в связи с присвоением почётных званий, награждении ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных работников. Процедура рассмотрения кандидатур, представленных к награждению, проводится на основании принципов открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности и всесторонней оценки профессиональных качеств, представленных для награждения работников.

2.8. С целью укрепления взаимодействия сторон в части совершенствования федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования стороны в пределах своей компетенции содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в сфере образования, в том числе, в области прав работников и обучающихся образовательных организаций, обмениваться информацией по вопросам, входящим в компетенцию каждой из сторон, участвовать в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования, при необходимости совместно рассматривать письма, обращения граждан по вопросам соблюдения законодательства РФ в сфере образования.

2.9. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии с главой 14 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных»,

рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

2.10. Управление по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области:

2.10.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций.

2.10.2. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием включает представителей Кореневской территориальной организации Профсоюза в состав постоянно действующих органов социального партнерства, комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, распределению стимулирующей части заработной платы и премий и других, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.10.3. Согласовывает с Кореневской территориальной организацией Профсоюза проекты текущих, перспективных планов и программ развития образования Кореневского района Курской области, нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, которые будут вноситься на рассмотрение Главе Кореневского района Курской области, Представительному Собранию Кореневского района Курской области организует совместно с Кореневской территориальной организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации данных планов и программ.

2.10.4. Включает Кореневскую территориальную организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

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

2.11. Кореневская территориальная организация Профсоюза:

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

2.11.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций сферы образования.

2.11.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав работников организаций сферы образования, в том числе при разработке, экспертизе и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, подготовке соответствующих разъяснений и рекомендаций.

2.11.4. Осуществляет контроль за выполнением трудового законодательства в отрасли. Развивает сотрудничество профсоюзных организаций с управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области, Государственной инспекцией труда в Курской области, Министерством по труду и занятости населения Курской области и другими заинтересованными организациями в целях координации действий по его обеспечению. При необходимости информирует о фактах нарушения трудового законодательства, в том числе прав и гарантий деятельности Профсоюза с целью принятия соответствующих мер.

2.11.5. Оказывает методическую и практическую помощь работодателям и работникам, являющимся членами Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.11.6. Организует обучающие семинары, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям организаций сферы образования, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства, размещает соответствующие материалы на официальной странице ВКонтакте Корневской территориальной организации Профсоюза.

2.11.7. Способствует повышению эффективности заключаемых территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров организаций сферы образования, в том числе в форме проведения их экспертизы, осуществления мониторинга своевременности принятия, ведения реестра, организации смотра-конкурса коллективных договоров. Обобщает опыт заключения и реализации коллективных договоров, в том числе через практику Публичных отчетов первичных организаций Профсоюза. Осуществляет контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.11.8. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.11.9. Способствует сохранению социальной стабильности в коллективах организаций сферы образования, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

2.11.10. Содействует в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников и оценке профессиональных рисков.

2.11.11. Готовит и направляет предложения, в том числе используя право законодательной инициативы союза «Федерация организаций профсоюзов Курской области», в органы местного самоуправления для внесения в законодательные и иные нормативные правовые акты по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.11.12. Доводит до сведения управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области постановления пленумов, президиума Кореневской территориальной организации Профсоюза по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений, требующих для их выполнения координации действий Сторон, тексты писем и обращений по данному вопросу, направляемых в Администрацию Кореневского района Курской области, Представительное Собрание Кореневского района Курской области, в органы и инстанции.

2.12. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения территориального соглашения и коллективных договоров организаций сферы образования.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, территориальным соглашением, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации, с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

3.1.2. Работодатели обеспечивают заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, для педагогических работников - объем учебной нагрузки (приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества реализации образовательных программ, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст.59 ТК РФ.

3.3. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в организациях сферы образования, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в организации сферы образования на условиях гражданско-правового договора, к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности (статья 62 ТК РФ).

3.5.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области 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 достижения в труде.

3.5.3. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.5.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных

частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Стороны считают необходимым в территориальном соглашении и коллективных договорах закрепить положение, по которому помимо оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.8. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (выполнять учебную нагрузку) в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора общеобразовательной организации при условии ведения преподавательской работы в той же или в другой организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

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

3.8.2. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

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

3.10. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

3.11. Стороны договорились, что в организациях сферы образования не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации организаций сферы образования.

3.11.1. Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

3.11.2. При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата не позднее, чем за три месяца:

- работодатель обязан уведомить об этом первичную профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении;
- председатель первичной профсоюзной организации обязан сообщить данную информацию в вышестоящую профсоюзную организацию.

3.11.3. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.11.4. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.11.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы.

Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в коллективных договорах организаций сферы образования.

3.12. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет;
- с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами Профсоюза) при передаче организаций сферы образования из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа;
- по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](#) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (часть 4 ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

3.13. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение пяти лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной;
- неосвобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором, настоящим территориальным соглашением.

3.14. Стороны считают необходимым предусматривать в отраслевом территориальном соглашении и коллективных договорах следующие положения:

3.14.1. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п.2](#) или [3](#) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,8,9, 10](#) или [13](#) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается,

если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

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

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет; беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3.16. В случае установления представительным органом работников (профсоюзным комитетом), правовой и технической инспекциями труда Курской областной организации Профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителем учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

3.17. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России №ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования №ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

3.18. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

3.18.1. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

3.18.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, предусматривающими выполнение работником трудовой функции дистанционно, которые заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ, 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).

Особенности организации труда дистанционной работы педагогических работников регулируются в соответствии со ст. 312.6. ТК РФ.

3.18.3. 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.

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

3.18.5. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут определяться: режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте и т.д.

3.18.6. К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную

работу по инициативе работодателя.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями [приказа](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г.).

3.19. Стороны признают, что на основании п. п. 3-6 ст. 46 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) руководители образовательных организаций имеют право допускать к занятию педагогической деятельностью:

- по основным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- по дополнительным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения (соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем);

- по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования - совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, в последний год обучения на основании части 3.1. ст. 46 ФЗ № 273.

3.19.1. [Порядок](#) допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам утвержден приказом Министерства Просвещения РФ от 18.09.2020 г. №508.

3.19.2 Порядок допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования утвержден приказом Минпросвещения России от 16.10.2023 № 771.

3.19.3. Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем на основании предоставленных документов, предусмотренных статьей 65 ТК РФ, за исключением документов об образовании и о квалификации, а также по результатам проведенного с ним собеседования. В случае принятия решения о допуске обучающегося к педагогической деятельности работодатель заключает с ним трудовой договор в соответствии с ТК РФ, вносит соответствующие сведения в имеющуюся трудовую книжку или формирует новую электронную трудовую книжку.

3.19.4. У приступившего к педагогической деятельности обучающегося статус молодого специалиста возникает с момента окончания им образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования и получения соответствующего документа об образовании.

3.20. Стороны договорились, что: работникам, призванным в соответствии с указом Президента Российской Федерации на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – военная служба), Работодатель с участием выборного профсоюзного органа обязуются:

- исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;
- предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

3.21. В соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 24.10.2022 №307-пг (в редакции от 12.02.2025г. №37-пг) «О дополнительных социально-трудовых гарантиях лицам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации», работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, Работодатель обязуется:

В период приостановления действия трудового договора за работником сохранять место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывать в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновлять в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7. ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный

остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой](#) и [абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй ст. 59](#) ТК РФ.

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются настоящим соглашением, коллективными договорами, Положениями об оплате труда работников организаций сферы образования, принятыми на основании Положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Кореневского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 20.06.2018 г. №33 (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Курской области и [нормативными актами Администрации Кореневского района](#) по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 и последующие годы, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.1.2. На всей территории района должен соблюдаться единый порядок установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп организаций сферы образования, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ.

4.1.3. Решениями Представительного Собрания Кореневского района Курской области, территориальным соглашением, положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования, в том числе информационно-методического центра, устанавливаются ставки, оклады, должностные оклады не ниже размеров, предусмотренных в приложениях № 1, 2, 3 к Примерному положению об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, в приложениях № 1, 2 к Положению об оплате труда работников областных казенных учреждений, в приложениях № 1, 2 Примерного положения об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденных Постановлением

Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (с изменениями и дополнениями), а также повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

4.1.4. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативные правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.1.5. Снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений, достигнутого ранее, не допускается.

4.2. Стороны договорились продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе в части:

- увеличения размеров ставок и окладов (должностных окладов) всех категорий работников, их индексации в соответствии с требованиями ТК РФ, обеспечивая поэтапное приближение минимального размера ставки, оклада работников, относящихся к 1 квалификационному уровню оплаты труда, к МРОТ, применяемого с учетом Постановления Конституционного Суда РФ № 40-П от 23 сентября 2024 года;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- регулирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу, корректировки показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников для обеспечения стимулирования, объективной оценки их труда в соответствии с объемом выполняемой работы и мерой ответственности.

Администрация Кореневского района при применении рекомендуемых региональных единых перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера вправе также дополнительно устанавливать иные выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера.

4.3. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны считают необходимым:

4.3.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников сферы образования, выполнение целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

4.3.2. Добиваться увеличения фонда оплаты труда с целью обеспечения:

- установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и доведения заработной платы до МРОТ, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. №

40-П,

- условий установления и выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положениями об оплате труда

- индексации заработной платы с учетом ежегодной фактической инфляции и повышения МРОТ.

Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.3.3. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081).

4.4.4. При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывать при подсчете их среднемесячной заработной платы.

4.4.5. Добиваться постепенного доведения показателей средней заработной платы специалистов информационно-методических служб, методических центров (кабинетов) до средней по экономике региона, окладов работников категории «прочие специалисты и ОВП (служащие)», «рабочие» в соответствии со статьями 130, 134 ТК РФ до минимального размера оплаты труда.

4.4.6. Проводить совместно мониторинг состояния оплаты труда в организациях, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.4.7. Образовательным организациям, реализующим общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 и последующие годы, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

4.2. Работодатели с участием выборного профсоюзного органа:

4.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации.

4.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

а) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

б) формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, либо определения диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы;

в) обеспечения месячной оплаты труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства с учетом решений Конституционного Суда РФ по данному вопросу. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

г) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

д) осуществления выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

е) оплаты труда за педагогическую работу сверх установленной нормы, которая должна производиться пропорционально тому размеру ставки заработной платы, которая выплачивается за выполнение нормы труда, поскольку иное противоречило бы положениям части второй статьи 22 ТК РФ об обеспечении работникам равной оплаты за труд равной ценности, а также положениям части третьей статьи 37 Конституции Российской Федерации, предусматривающей право работника на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

ж) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также

недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

з) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

и) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

к) определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

л) продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

м) положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

н) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

о) определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров компенсационных выплат за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

п) определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными

показателями, для всех категорий работников организаций;

4.3. При проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

4.4. Согласно Положениям об оплате труда работников образовательных организаций с учётом содержания Положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Кореневского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 20.06.2018 г. №33 (с изменениями и дополнениями), **нормативным актам Администрации Кореневского района** работникам образовательных организаций и иных организаций системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

4.4.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности, или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации), право на данную выплату сохраняется.

4.4.2. Оплачиваемый отпуск на 3 и 6 месяцев соответственно для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.5. Работникам муниципальных образовательных организаций Кореневского района Курской области установлены дополнительные меры социальной поддержки:

- медицинским работникам, состоящим в штате муниципальных образовательных организаций Курской области, надбавки за выслугу лет в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения;

- библиотечным работникам, состоящим в штате муниципальных образовательных организаций Курской области, ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Курской области для библиотечных работников организаций культуры.

4.5.1. В муниципальных образовательных организациях оплата труда, в том числе установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностным окладам библиотечным и медицинским работникам

определяется решением **Администрации Кореневского района**, настоящим территориальным соглашением, коллективными договорами, соответствующими положениями об оплате труда.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Стороны рекомендуют, предусмотреть в коллективном договоре обеспечение занятости работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.8. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

4.9. Стороны договорились, что за организациями сферы образования признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, что должно отражаться в локальных нормативных актах организаций.

4.10. Стороны рекомендуют работодателям:

4.10.1. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей

и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.10.2. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

4.10.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.10.4. Предусматривать в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, закреплять данную норму в коллективных договорах, Положениях об оплате труда, других локальных актах образовательной организации.

4.11. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

б) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

в) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

г) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых

входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

4.12. Оплата труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов с каждым классом отдельно.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СП - 2.4.3648 - 20.

4.13. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.13.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.13.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.13.3. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

4.14. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.15. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.16. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР

(почетные звания, нагрудные знаки, значки, Почетные грамоты и другие) и работающим в организациях сферы образования, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам организации сферы образования. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований. Данное положение закрепляется в коллективных договорах.

4.17. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя:

4.17.1. Выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года №5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

4.17.2. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, на основании постановлений: Правительства Российской Федерации от 30.12.2005г. №850 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 26.04.2024г. №542), Администрации Курской области от 14.05.2020г. №486-па (в редакции постановления Правительства Курской области от 25.04.2024г. №327-пп) выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:

- 5000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2х выплат 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2х и более классах);

- 10000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2х выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2х и более классах).

4.18. Выплаты денежного вознаграждения, осуществляются в пределах средств, предусмотренных в расходной части областного бюджета на вышеуказанные цели.

4.19. Руководителям образовательных организаций при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (куратора) необходимо руководствоваться Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных образовательных организаций Курской области, утвержденного постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 г. № 486-па, а также 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 № ВБ-1700/08).

4.20. Стороны договорились, что:

4.20.1. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения

процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается

4.20.2. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

4.21. Стороны считают необходимым рекомендовать включать в Положения об оплате труда установление стимулирующих выплат работникам дошкольных образовательных организаций при оценке качества труда - за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 80% от списочного состава.

4.22. Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнерства, стороны договорились устанавливать руководителям муниципальных образовательных организаций стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- созданию благоприятного психологического климата в коллективе, эффективного разрешения конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации и др.)
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами (в т.ч. общественными организациями, профсоюзными комитетами), отсутствие нарушений трудового законодательства) и др.

Руководителям муниципальных образовательных организаций такие выплаты устанавливаются нормативными актами **Администрации Корнеевского района** по отраслевой системе оплаты труда.

4.23. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №4).

4.24. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах положения о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям

педагогических работников работодателям:

а) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев;

б) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста;

в) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

г) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительным отпуском, предоставляемым до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

4.25. Стороны рекомендуют закреплять положения пунктов 4.23-4.24 в коллективных договорах, локальных нормативных актах образовательных организаций.

4.26. Стороны договорились:

4.26.1. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

4.26.2. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами

республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

4.26.3. Об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.26.4. Данные положения необходимо закреплять в коллективных договорах образовательных организаций.

4.27. Стороны договорились:

4.27.1. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению Министерства образования и науки Курской области, в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации.

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

4.27.3. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышению размера компенсации, устанавливаемой законодательством Курской области педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учетом особенностей ее проведения в особых условиях.

4.27.4. Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ГИА работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

4.28. Работа водителей, обеспечивающих проведение ГИА-9, ГИА-11 (при необходимости), за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ, а в случае работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда осуществляется в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Размер и порядок выплаты устанавливаются территориальными соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

4.29. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

4.30. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.32. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных

договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Режим работы образовательной организации, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору.

5.1.1. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителей организаций образования норма рабочего времени - 40 часов.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для работников, руководителей образовательных организаций сельской местности - женщин - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы ([Постановление](#) ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1);

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю ([ст. 350](#) ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

5.2. Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Предварительное распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится до ухода педагогических работников в ежегодный оплачиваемый отпуск и не позднее, чем за 2 месяца до наступления нового учебного года. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования не позднее 5 сентября.

5.3. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.4. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

5.5. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.5.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

5.5.2. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.7. Учителям общеобразовательных организаций, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой:

- учителям 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры. При отсутствии учителей - специалистов, и по другим объективным причинам учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю;

- учителям физической культуры, образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

5.8. Педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), работающим по совместительству в другой образовательной организации, может быть установлена учебная нагрузка в объёме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

5.9. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, учебная нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в организации.

5.10. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается (тарифицируется) на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим педагогическим работникам.

5.11. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется планами и графиками общешкольных и классных мероприятий, личными планами педагогического работника в зависимости от обстоятельств их реализации.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.13. Педагогическим работникам образовательных организаций в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни. В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

5.14. Каникулярное время для педагогических работников, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим в пределах их учебной нагрузки с учетом выполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, оговоренных в трудовом договоре и локальных нормативных актах образовательной организации, используется также для дополнительного профессионального образования. В этот период режим рабочего времени педагогов уточняется, они выполняют педагогическую (методическую, организационную и др.) работу. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

5.15. Во время осенних, зимних, весенних каникул педагогическим работникам общеобразовательных организаций могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.16. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

5.17. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.19. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

5.20. Работникам сферы образования с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.20.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами

внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

5.20.2. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.21. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.22. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, отпуск предоставляется в полном объеме с соответствующей оплатой.

5.22.1. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.22.2. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

5.23. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.24. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.25. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

5.26. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.27. Педагогическим работникам образовательных организаций через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска).

5.27.1. Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления длительного отпуска, определяются коллективным договором образовательной организации.

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

5.28. Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

5.29. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы на срок до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождению ребёнка, смерти членов семьи) и по другим причинам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах с учётом производственных и финансовых возможностей организации за счёт имеющихся внебюджетных средств.

5.30. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

5.31. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах:

5.31.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счёт свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

5.31.2. Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью:

- а) до 14 календарных дней, имеющим:
- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
 - отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
 - работникам, осуществляющим уход: за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста; за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- б) до 3-х месяцев с сохранением места работы работникам по уходу за нетрудоспособными родителями.

5.32. Работникам образования – женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.33. Работникам, являющимся председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней. Порядок предоставления определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

6.1. Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усилению их социальной защищённости.

6.2. Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности специалистов отрасли образования за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, обновления программ и технологий повышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе требований профессиональных стандартов, с учетом профессиональных дефицитов, посредством развития модульно-накопительной, персонифицированной системы курсового обучения, применения дистанционных образовательных технологий, реализации программы обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, региональными УМО.

6.3. Стороны акцентируют особое внимание на подготовке специалистов отрасли образования к реализации национального проекта «Образование», вовлечении педагогических работников, в том числе осуществляющих инклюзивное образование, в национальную систему профессионального роста на

основе внедрения профессионального стандарта «Педагог», развития четырех групп компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной), комплексной уровневой их оценке.

6.4. Стороны обязуются:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. В соответствии с ч.4 ст.51 [Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](#) проводить обязательную аттестацию руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций.

При проведении данного вида аттестации руководствоваться положениями Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 31.05.2021 N P-117.

6.5.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дошкольного, дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

6.5.3. Координировать деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

6.5.4. Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

6.5.5. С целью создания оптимальных условий и широких возможностей для реализации права педагогических работников на прохождение аттестации на первую или высшую квалификационные категории, продолжить осуществлять прием документов с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», обновлять методические материалы в помощь педагогическим работникам, готовящимся к прохождению аттестации, на сайте управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (вкладка [«МКУ «Информационно-методический центр образовательных учреждений»](#)).

6.5.7. Способствовать расширению практики размещения материалов о результатах деятельности педагогов на сайтах образовательных организаций, собственных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет» с целью обеспечения возможности их получения и использования для оценки

профессиональной деятельности, прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию в электронном виде, а также уменьшения отчетности педагогов, в соответствии с письмом Минобрнауки Российской Федерации (№ НТ-664/08), Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (№ 269) от 16 мая 2016 года "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей".

6.5.8. Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

6.6. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.7. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

6.8. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников сферы образования Курской области, организации дополнительного профессионального образования на территории области продолжают использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

6.9 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок).

6.10. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

6.10.1. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением 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). Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя.

6.10.2. Учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, руководитель образовательной организации в состав аттестационной комиссии не входит.

6.10.3. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, 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) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд 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.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

6.10.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

6.10.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

6.11. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям,

квалификационным категориям «педагог-методист» и «педагог-наставник» является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

6.12. Квалификационные категории "педагог-методист" и «педагог-наставник» устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшую категорию, на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности, согласно п.п.50,51 Порядка.

6.13. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.14. Не может быть отказано в прохождении аттестации на квалификационную категорию педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.14.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по

другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.14.2. Стороны согласились предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.15. Стороны согласились, что аттестационные комиссии принимают решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

6.16. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

6.17. Аттестация на первую и высшую квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 35,36 Порядка.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам

Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

6.18. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

6.19. Аттестационные комиссии организаций имеют право давать рекомендации работодателю о возможности продолжения деятельности педагогическим работникам, обладающим практическим опытом и компетентностью, принятым на соответствующие должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н и 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.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы Стороны обязуются совместно:

7.1.1. Способствовать осуществлению деятельности руководителей и их представителей, муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций по:

- функционированию и совершенствованию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, своевременному и качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней, не реже одного раза в год, в соответствии со ст. 214, 218 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077;

- своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;

- внедрению и развитию системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, повышения культуры безопасности труда с целью сохранения жизни и здоровья работников согласно Примерному перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утверждённому приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н., ст. 209.1 ТК РФ;

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования, созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот, гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных, в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами, утверждённые Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н и Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, утверждённых Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки профессиональных рисков (ОПР) и мнения профсоюзного комитета организации. В случае идентификации иных опасностей на рабочем месте работник обеспечивается средствами индивидуальной защиты, необходимыми для защиты от идентифицированных опасностей. Номенклатуру, количество и сроки носки определяет работодатель в соответствии с Правилами.

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 214 ТК РФ;

- обеспечению пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, применению средств индивидуальной защиты, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, спортзалов, мастерских медицинскими аптечками в соответствии с Требованиями к

комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.05.2024 № 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»;

- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, аптек для оказания первой помощи, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно приказу Минтруда России от 11.07.2024 №347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» в соответствии с федеральным законом «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации» на очередной финансовый год и на плановый период;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.2. Добиваться введения в штатные расписания образовательных организаций, насчитывающих 50 и более работников, должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ. При отсутствии в образовательной организации службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник, либо организация, оказывающая услуги в области охраны труда или соответствующий специалист, который может быть привлечен работодателем по гражданско-правовому договору.

7.1.3. Содействовать обучению и проверке знания требований охраны труда руководителей организаций образования, специалистов по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, комиссий по проверке знания требований охраны труда образовательных организаций, специалистов, работников рабочих профессий по вопросам охраны труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения.

7.1.4. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, переданных в оперативное управление организациям образования, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами,

7.1.5. Информировать друг друга о несчастных случаях, произошедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев и их предотвращению.

7.1.6. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний, несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками), по типам образовательных организаций, на основании отчетности по травматизму, предоставляемой руководителями образовательных организаций, и принятых мерах по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса. Результаты анализа доводить до сведения руководителя органа, осуществляющего управление в сфере образования, образовательных организаций.

7.1.7. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.1.8. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях коллегиальных органов.

7.1.9. Обобщать и распространять передовой опыт по улучшению условий и охраны труда среди образовательных организаций области.

7.2. Управление по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области:

7.2.1. Предусматривает ежегодное выделение средств в соответствии с требованиями законодательства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средств индивидуальной защиты, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательной организации определяется коллективным договором и уточняется ежегодно в соглашении об охране труда.

7.2.2. Направляет на обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей муниципальных организаций не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно, далее – периодичностью не реже одного раза в 3 года, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

7.2.3. Обеспечивает безопасные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, лицензионными программными продуктами, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда ст. 214.1. ТК РФ.

7.3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 117 и 147 ТК РФ.

7.3.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229 (ред. от 25.09.1991), иных действующих нормативных правовых актов, устанавливающих соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей ТК РФ;

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

7.3.4. В случае обеспечения на рабочих местах оптимальных и допустимых условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.3.5. Работодатель обязан:

- не допускать к работе лиц, не применяющих выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ) при выполнении работ с вредными условиями труда и в особых температурных условиях согласно ст. 76 ТК РФ.

- осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин получения микроповреждений (микротравм) работников в соответствии со ст.226 ТК РФ и Рекомендациями по учёту микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 15.09.2021г. №632

7.3.6. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы определяется в коллективных договорах и рекомендуется в пределах не менее 10 рабочих часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации. Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, положениями об оплате труда;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.3.7. Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- регулярного выявления опасностей, оценки и снижения уровней профессиональных рисков, не реже одного раза в год;

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе

мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

7.3.8. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда представителям контрольно-надзорных органов.

7.3.9. Стороны рекомендуют работодателям в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) в период режима повышенной готовности предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах положения по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дней отдыха с учетом финансовых возможностей организации (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).

7.4. Корневская территориальная организация Профсоюза, выборные профсоюзные органы:

7.4.1. Участвуют в разработке и согласовывают в установленном порядке муниципальные ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.4.2. Развивают и совершенствуют институт общественного контроля состояния охраны труда силами уполномоченных профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

7.4.3. Силами технической инспекции труда проводят проверки состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнения организацией (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ, ведут учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях.

7.4.4. Взаимодействуют с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4.5. Обращаются в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.4.6. Оказывают практическую помощь представителям работодателя образовательных организаций силами технической инспекции труда, профсоюзного актива, совместно анализируют состояние производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.4.7. Проводят обучение по вопросам охраны труда внештатных технических инспекторов труда, председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, руководителей образовательных организаций, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, оказывают им информационную, практическую и методическую помощь.

7.4.8. Проводят смотры-конкурсы «Лучшее образовательное учреждение по охране труда» среди образовательных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор», другие конкурсные мероприятия по охране труда.

7.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы в организации сферы образования, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные профсоюзных комитетов организаций сферы образования, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.6. Работодатель обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. В соответствии с Законами Курской области № 121-ЗКО от 09.12.2013г «Об образовании в Курской области» и N125-ЗКО от 14.12.2021г. «О мерах социальной поддержки и установлении ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг работникам областных государственных организаций социального обслуживания, внесении изменений в отдельные законодательные акты Курской области по вопросам установления ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, и особенностях применения законодательства Курской области о предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические работники, руководители, заместители руководителей муниципальных образовательных организаций, руководители и заместители руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций, медицинские и библиотечные работники муниципальных образовательных организаций (состоящим в штате по основному месту работы), проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в порядке, установленном ст. 1 Закона Курской области от 14.12.2021г. № 125-ЗКО и ст. 11 Закона Курской области от 09.12.2013г № 121-ЗКО.

8.1.1. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных организаций, руководителям и

заместителям руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций (далее - педагогические работники), проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), а также педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, проживающим в близлежащих городах, предоставляется ежемесячная денежная компенсация в размере 3000 рублей.

Медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется ежемесячная денежная компенсация в размере 2500 рублей.

Библиотечным работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется ежемесячная денежная компенсация в размере 2200 рублей.

Перечень должностей, при замещении которых педагогическим, медицинским и библиотечным работникам муниципальных образовательных организаций предоставляется ежемесячная денежная компенсация, утверждается Администрацией Курской области.

8.1.2. Право на предоставление ежемесячной денежной компенсации сохраняется за:

1) вышедшими на пенсию педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций, которые проработали в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) не менее 10 лет, продолжают там проживать и которые до дня выхода на пенсию пользовались мерами социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения в соответствии с нормативными правовыми актами Курской области, действовавшими до 1 марта 2022 года, или являлись получателями ежемесячной денежной компенсации;

2) вышедшими на пенсию педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций, которые проживали на территориях других субъектов Российской Федерации и являлись получателями мер социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения согласно законодательству соответствующих субъектов Российской Федерации, при переезде на постоянное место жительства в сельские населенные пункты, рабочие поселки (поселки городского типа) Курской области;

3) вышедшими на пенсию медицинскими работниками муниципальных образовательных организаций, которые проработали в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) не менее 10 лет, продолжают там проживать и которые до дня выхода на пенсию пользовались мерами социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения в соответствии с нормативными правовыми актами Курской области, действовавшими до 1 марта 2022 года, или являлись получателями ежемесячной денежной компенсации;

4) лицами, указанными в подпунктах 1–3, при переезде на постоянное место жительства в другой сельский населенный пункт, рабочий поселок (поселок городского типа), а также в случае преобразования сельского населенного пункта, рабочего поселка (поселка городского типа) в город;

5) членами семьи умершего пенсионера из числа лиц, указанных в подпунктах 1–4, получающими пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода, в случаях:

а) если до дня смерти указанного пенсионера им предоставлялись меры социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с нормативными правовыми актами Курской области, действовавшими до 1 марта 2022 года;

б) если до дня смерти указанного пенсионера ему предоставлялась ежемесячная денежная компенсация.

8.1.3. Педагогические работники, медицинские и библиотечные работники муниципальных образовательных организаций имеют право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением. Право гражданина на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением обеспечивается предоставлением гражданину жилого помещения из государственного, муниципального жилищных фондов. При отсутствии жилого помещения в указанных жилищных фондах гражданину предоставляется жилое помещение с отоплением и освещением из других жилищных фондов. Договор аренды жилого помещения заключается организацией или учреждением, в котором работает специалист.

8.2. На основании нормативных правовых актов муниципальных органов власти для работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1. Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в муниципальных образовательных организациях Курской области, расположенных в сельских населенных пунктах, выплачивается денежная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда.

8.2.2. Работникам образовательных организаций, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, – выплата на возмещение затрат по уплате процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья;

8.2.3. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация организации, реорганизация), а также в случае ухода на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения;

8.3. Руководителям образовательных организаций рекомендуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года:

- победителям региональных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40% - участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место;
- 20% - финалистам конкурсов;

- победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 40% - участнику, занявшему I место;
- 30% - участнику, занявшему II место;
- 20% - участнику, занявшему III место;
- 10% - финалистам конкурсов;

8.4. Рекомендовать муниципальным органам власти, являющимся учредителями дошкольных образовательных организаций, снижать размер родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.5. Работникам образовательных организаций, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

8.6. Работники образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно ФЗ № 4528-1 «О беженцах» от 19.02.1993 года (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами РФ в соответствии с законодательством РФ и Курской области (ст.8 Закона).

8.7. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.8. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

а) системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения и сбережений, корпоративных пенсионных программах;

б) системы мер по социальной поддержке работников;

в) обеспечения служебным жилым помещением работников.

8.9. Стороны считают необходимым добиваться предоставления права на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения с отоплением и освещением всем категориям педагогических работников и медицинским работникам образовательных организаций дополнительного образования, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках и посёлках городского типа, а также проживающим с ними членам их семей, в порядке и размерах, установленных законодательством Курской области.

8.10. Корневская территориальная организация Профсоюза, выборные коллегиальные органы территориальной и первичных профсоюзных организаций берут на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета:

- организовывают на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей в соответствии с Программой Курской областной организации Профсоюза «Оздоровление», работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;

- предоставлять по квоте бесплатные путевки на профсоюзные смены «Мы – будущее профсоюзов» детям работников-членов Профсоюза;

- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные мероприятия;

- награждать бесплатными путевками на оздоровление и отдых победителей и призеров профессиональных конкурсов;

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- поощрять за эффективную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района, организаций сферы образования, а также представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, при поступлении ребенка в первый класс, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, в том числе из фонда «Солидарность»;

- осуществлять льготное кредитование членов Профсоюза из средств Кредитного потребительского кооператива «Образование»;

8.11. Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела 9 настоящего соглашения, муниципальных соглашений и коллективных договоров.

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ

9.1. В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжают:

9.1.1. Совместную работу по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе, закреплению и профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательных организациях Курской области, содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию творческой и социальной активности молодежи, обеспечению их правовой и социальной защищенности через:

- разработку и реализацию персонифицированных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе имеющихся дефицитов и ориентированных на совершенствование предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций;

- организацию совместных образовательных событий и иных мероприятий, направленных на решение задач непрерывного научно-методического сопровождения молодых педагогов.

9.1.2. Выявление и поддержку молодых талантливых педагогических работников через проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют» и других мероприятий.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Статус молодого специалиста сферы образования в Курской области возникает с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение пяти лет.

9.2.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе, и приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Курской области в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании.

Кроме того, статус молодого специалиста распространяется на работавших в период обучения в образовательной организации и продолживших работать после получения соответствующего диплома в отрасли образования Курской области по педагогической специальности.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается на срок до пяти лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

9.2.4. Статус молодого специалиста устанавливается выпускникам (женщинам) профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, у которых родились дети в период обучения или после окончания учебного заведения при последующем трудоустройстве в образовательную организацию Курской области до достижения ребёнком возраста трёх лет.

9.3. Стороны считают необходимым:

9.3.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные организации высшего

образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в государственных (муниципальных) образовательных организациях Курской области, устанавливая в течение первых пяти лет работы:

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке).

9.3.2. Осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Кореневского района Курской области, молодым специалистам, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации Кореневского района Курской области, расположенные в сельских населенных пунктах. Данная выплата осуществляется работникам муниципальных организаций из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета, независимо от срока действия заключенного трудового договора.

9.3.3. Рекомендовать в коллективных договорах, в целях привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательных организациях предусматривать в системах оплаты труда в течение 5-ти лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), дополнительных социальных льгот и гарантий, мер социальной поддержки молодых педагогов, активно участвующих в деятельности образовательных организаций, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении пятилетнего периода.

9.3.4. Поощрять внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций сферы образования.

9.3.5. Осуществлять разработку критериев оценки результатов деятельности педагогических работников с участием Молодежных советов, при распределении выплат стимулирующего характера содействовать обеспечению баланса интересов педагогических работников, участию представителей Молодежных советов в соответствующих комиссиях образовательных организаций.

9.3.6. Формировать и обучать резерв на руководящие должности из числа молодежи.

9.3.7. Рекомендовать муниципальным органам власти, являющимся учредителями дошкольных образовательных организаций, устанавливать молодым специалистам - работникам дошкольных образовательных организаций льготное зачисление детей дошкольного возраста в дошкольную образовательную организацию, а также снижать размер родительской платы за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.4. Стороны договорились, что работодатели в отношении молодых специалистов:

9.4.1. При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

9.4.2. Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

9.4.3. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности;

9.4.4. Информировывают молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.4.5. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени планируют для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

9.4.6. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание и активный досуг молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

9.4.7. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

9.5. Корневская территориальная организация Профсоюза:

9.5.1. Реализует совместно с областным Молодежным советом Программу «Вектор П» (Профсоюз. Поддержка. Профессионализм) по содействию и успешной адаптации молодых педагогов в образовательной среде, организует и проводит выездную Молодежную педагогическую школу за счет средств Курской областной организации Профсоюза, Профсоюзные лаборатории в городах и районах области, областной конкурс «Молодежный профсоюзный лидер», Форумов молодых педагогов Курской области и другие мероприятия.

9.5.2. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза.

9.5.3. Обобщает опыт и практику работы органов местного самоуправления, территориальных и первичных организаций Профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов.

9.5.4. Рекомендует профсоюзным комитетам территориальных и первичных организаций совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования, работодателями проводить посвящение и поздравления молодых педагогов – членов Профсоюза, в случае необходимости оказывать им материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

9.6. С целью формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории их профессионального роста стороны принимают меры для

формирования эффективной системы наставничества в отрасли, для чего считают необходимым:

9.6.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций обеспечить внедрение целевой модели наставничества в соответствии с Постановлением Губернатора Курской области от 08.12.2020г. №385-ПГ, приказом Министерства образования и науки Курской области от 07.06.2021г. №1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и соответствующим инструктивно-методическим письмом.

9.6.2. Предусматривать для наставников меры морального и материального стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами образовательных организаций.

9.6.3. Представлять лучших наставников к награждению ведомственной наградой Министерства Просвещения РФ, нагрудным знаком «Почетный наставник» согласно приказу Министерства Просвещения РФ №400 от 01.07.2021г. «О ведомственных наградах Министерства Просвещения РФ».

9.6.4. Учитывать критерий для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – «Эффективная организация наставничества».

9.6.5. Рекомендовать включать в Положении об оплате труда образовательной организации выплаты стимулирующего характера педагогам за эффективное наставничество в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.6.6. Обобщать опыт педагогов-наставников, расширять круг участников номинации «Педагог-наставник» конкурса «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях.

9.7. Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, наставников, работающих в муниципальных образовательных организациях Курской области и внесения соответствующих дополнений в Закон Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» и другие законодательные акты Курской области об образовании.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели, государственные и

муниципальные органы власти, органы, осуществляющие управление в сфере образования, в соответствии с законодательством обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях сферы образования как законных представителей интересов работников.

11.2.2. Предоставлять профсоюзному органу первичных и территориальных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, средствами связи, Интернетом, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, электронного учета членов Профсоюза, бонусные программы лояльности, содержащие дополнительные льготы для членов Профсоюза;

создания электронных страниц первичных профсоюзных организаций на официальном сайте образовательной организации; бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях;

содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников организаций о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Соглашения.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.2.4. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере и в порядке, установленным Уставом Профсоюза, коллективными договорами, соглашениями. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

11.3. Председатели, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, другие категории

профсоюзного актива и члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбы, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

11.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности организации сферы образования и принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатели за счет средств организаций сферы образования могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления организации сферы образования (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- содействие в предупреждении и эффективном разрешении конфликтов, создании благоприятного психологического климата в коллективе в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации сферы образования;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа организации сферы образования (участие в разработке и осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудовых договоров работников, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками, участие в организации социально значимых мероприятий, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе, реализации программ по пропаганде и внедрению здорового образа жизни в организации сферы образования и др.

Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, Положениями об оплате труда организаций сферы образования.

11.5. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, общественных советов, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других, деятельность которых так или иначе затрагивает трудовые и социальные права и интересы работников и обучающихся.

11.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

11.7. Стороны согласились, что председатели территориальных профсоюзных организаций, их заместители, члены комитета, внештатные инспекторы труда Курской областной организации Профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному

взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.7.1. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3ТК РФ).

11.7.2. При вынесении дисциплинарного взыскания председателям территориальных профсоюзных организаций, их заместителям, членам комитета, внештатным инспекторам труда Курской областной организации Профсоюза, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

11.9. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения

11.10. С учётом мотивированного мнения (согласия профсоюзного комитета), в соответствии со ст. 371, 373 ТК РФ, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (Приложение №2). Порядок учёта мнения устанавливается Приложением №3.

11.11. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.11.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний

заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.11.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантий и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

11.11.4. За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.11.5. Председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Стороны:

12.1.1. Доводят текст Соглашения до сведения руководителей организаций сферы образования, профсоюзных организаций для дальнейшего использования ими в работе положений данного Соглашения;

12.1.2. Соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Соглашением договорённости; содействуют проведению уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров организаций сферы образования в соответствующих органах по труду.

12.1.3. Несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами, региональной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

12.3. Отчёт о ходе выполнения настоящего Соглашения рассматривается на совместных заседаниях совета управления по образованию, опеке и

попечительству Администрации Кореневского района Курской области, пленума, президиума территориального комитета профсоюза не реже одного раза в год. Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения руководителей организаций сферы образования и профсоюзных организаций, регулярно освещаются сторонами в СМИ и сети Интернет.

12.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.5. По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей - организаций, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение вступает в силу с 18 марта **2025** года и действует до 17 марта **2027** года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября **2027** года.

ПОЛОЖЕНИЕ

о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее «комиссии»).

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция Российской Федерации, ТК РФ, Закон Курской области от 2 октября 2012 г. №97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области» с изменениями и дополнениями, данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, соответствующих организаций профсоюза работников народного образования и науки; в состав комиссий образовательных организаций – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных организаций - собранию коллектива.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательной организации);
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением отраслевого, областного, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ

- разрабатывать и вносить в коллегиальные органы Профсоюза, органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;
- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;
- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;
- на соответствующем уровне запрашивать у органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, территориальных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, образовательных организаций;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашений, коллективных договоров.

Права и обязанности членов комиссий определяются регламентом работы. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективных договоров, соглашений, осуществления контроля их реализацией.

На членов комиссий, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 ТК РФ.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается её решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы.

Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.

Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, её рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и соглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседании комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

Комиссию образовательной организации возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть установлен коллективным договором.

В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

УЧЁТ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учётом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ): - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).
21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).
23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа

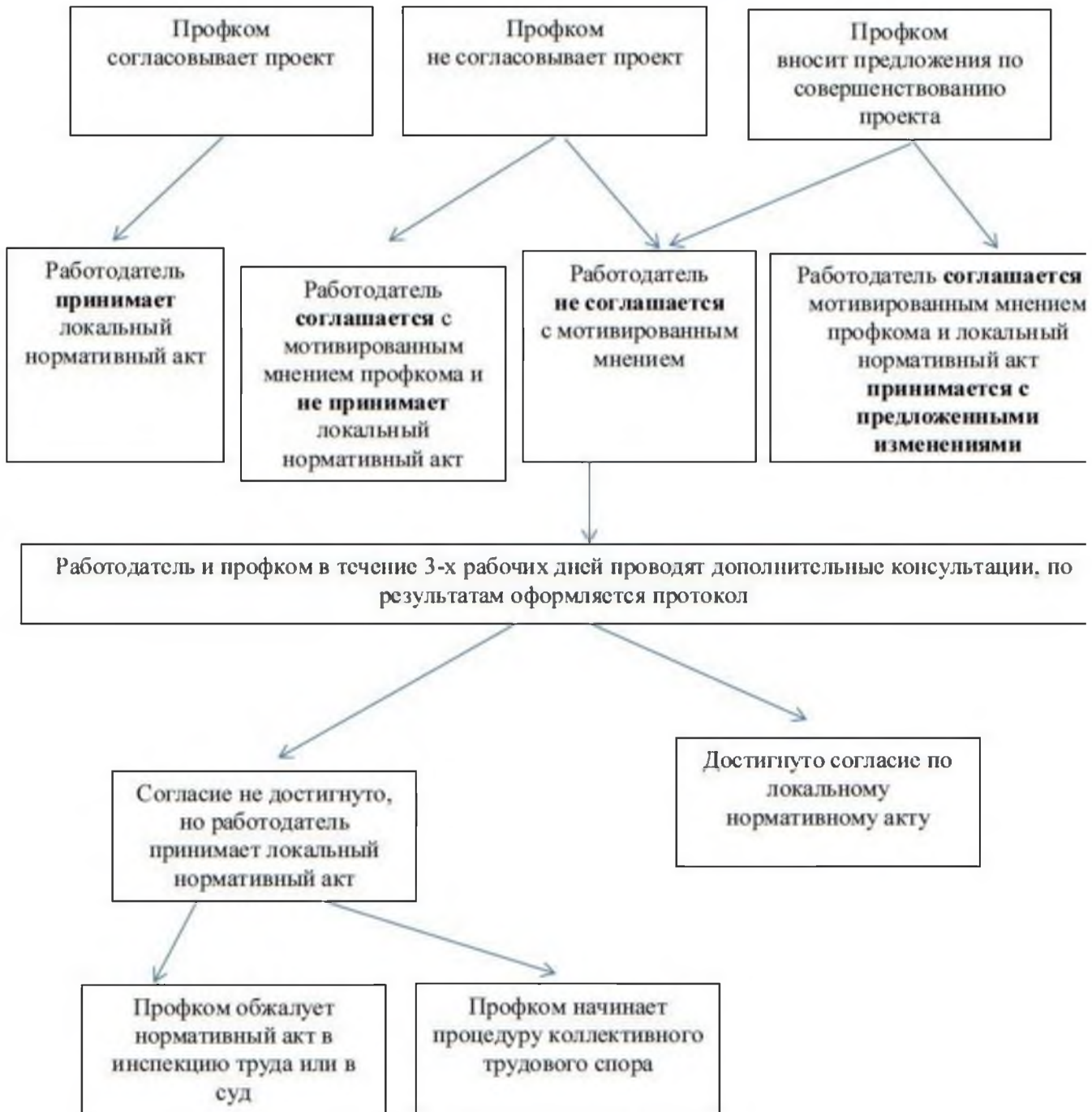
При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК)
Работодатель направляет в профсоюзный орган:	
Проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание к нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
Срок рассмотрения профсоюзным органом:	
5 рабочих дней	7 рабочих дней

Мотивированное мнение профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Мотивированное мнение профкома по проекту локального нормативного акта



**Перечень должностей,
по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную
категорию, установленную по одной из следующих должностей:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Аналогичная должность с названием «старший»
Преподаватель–организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины

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

	совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель в общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

Примечание.

В коллективных договорах могут закрепляться положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по другим должностям при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.