

Согласовано:
Глава Беловского района:  Волобуев Н.В.



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования
Беловского района Курской области на 2022 – 2024 годы

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, Курской области, Беловского района, **Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Соглашением между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2022-2024 годы, Региональным отраслевым Соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2024 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 Беловского района Курской области, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников образовательных организаций Беловского района Курской области, а также реализации принципа государственно-общественного управления.

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

от работодателей:

- Районное управление образования администрации Беловского района Курской области, действующее на основании Положения об управлении образования администрации Беловского района Курской области, далее - РУО, в лице начальника управления образования – А.В. Шаповалова;

От работников:

- **Беловская территориальная организация Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующая на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о Беловской территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, далее – Беловская местная организация – в лице председателя – А.Н. Курбатова.**

1.3. Стороны договорились о том, что Беловская местная организация, первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников организаций системы образования области при разработке и заключении коллективных договоров, 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 Беловского района Курской области. 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 **Беловской территориальной организации Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.**

1.5. Работодатели и соответствующие выборные профсоюзные органы могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса 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 с 1 января 2022 года. Текст Соглашения доводится РУО до руководителей образовательных организаций района, Беловская местная организация – до первичных профсоюзных организаций. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Беловской территориальной организации Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (<http://belovsovet.jimdo.com/>) в разделе "Социальное партнерство" и районного управления образования администрации Беловского района Курской области (<http://beluo.jimdo.com/>), в разделе "Документы" .

1.8. Для осуществления контроля над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования до регистрации коллективных договоров организаций в комитете по труду и занятости Курской области, районный Совет председателей 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 настоящего 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 в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства и работников организаций сферы

образования Беловского района Курской области.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

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 должны заключаться по общему правилу до принятия муниципального бюджета Представительным Собранием Беловского района Курской области.

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 соглашение 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 территориальной 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 за ходом выполнения Соглашения (Приложение № 1). Срок полномочий комиссии - весь период действия Соглашения. Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение Совета РУО и районного Совета председателей профсоюза план мероприятий по выполнению Соглашения. Согласно Приложению №1 создаются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образовательных организаций

2.1.3. Направляют проекты законодательных, нормативных правовых актов органов муниципальной власти в сфере труда на рассмотрение в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, решения которых и мнения сторон подлежат обязательному рассмотрению органами муниципальной и законодательной власти Беловского района, принимающими указанные акты.

2.1.4. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы, по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений территориального соглашения 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 коллективных договоров в работе своих руководящих органов, предоставляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о

численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, **иным показателям, связанным с оплатой труда работников**, 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 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодателями при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение выборного профсоюзного органа (Приложение № 2). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется 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).

Форма участия районного Совета председателей профсоюза в принятии локально-нормативных документов – учёт мотивированного мнения. Порядок учёта мнения устанавливается приложением № 3 настоящего Соглашения.

2.4. Стороны договорились, что в организациях сферы образования Беловского района Курской области 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 образовательных организаций, 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 23.12.2005г. № 100-ЗКО «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Курской области от 17.04.2006 г. № 88 (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации Курской области от 31.12.2009 №485 «Об утверждении Правил предоставления отдельным категориям граждан в соответствии с Законом Курской области от 23 декабря 2005 года №100-ЗКО «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» компенсационных выплат в связи с расходами по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» (с изменениями и дополнениями), **Постановлением Администрации Курской области от 28.09.2021 г. №1003-ПА**, постановлением Администрации Курской области от 31.12.2009 №485 «Об утверждении Правил предоставления отдельным категориям граждан в соответствии с Законом Курской области от 23 декабря 2005 года №100-ЗКО «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» компенсационных выплат в связи с расходами по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г.

№165 (с изменениями и дополнениями) и иными нормативными правовыми актами добиваться выделения в полном объёме 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 жилого помещения, отопления и освещения 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. РУО и Беловская местная организация 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 Беловского района 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 образовательных организациях 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 образовательных организаций 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. Продолжать совместную работу по сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников.

2.7.8. Способствовать активизации деятельности ветеранской отраслевой организации на территории района 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 Пенсионного Фонда Российской Федерации, **Общероссийского Профсоюза образования** и Федерации организаций профсоюзов Курской области.

2.7.10. Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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, молодёжной политики и иных сферах.

2.7.11. В соответствии с приказом Минпросвещения России от 9 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, членов 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 совместно принимают решение о кандидатах на присвоение почётных званий и 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. Кандидатуры, представленные к награждению, предварительно рассматриваются на заседании комиссии, созданной в равном количестве от представителей сторон работодателя и работников. Совет муниципального органа управления в сфере образования утверждает проект решения заседания комиссии по наградам

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 со ст. 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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 образования администрации Беловского района:

2.10.1. Осуществляет **полное и своевременное** финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций Беловского района Курской области.

2.10.2. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием включает представителей Беловской местной организации 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 Беловской местной организацией проекты текущих, перспективных планов и программ развития образования Беловского района Курской области, нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и профессиональные интересы работников, которые будут вноситься на рассмотрение Главы Беловского района, в Представительное Собрание Беловского района Курской области, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации данных планов и программ.

2.10.4. Включает Беловскую местную организацию 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 образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.11. Беловская местная организация:

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 образовательных организаций.

2.11.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке 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 администрациями образовательных организаций, управлением образования администрации Беловского района 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 уполномочивших 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 коллективных договоров, **а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.**

2.11.6. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства, размещает соответствующие материалы на сайте Беловской местной организации.

2.11.7. Способствует повышению эффективности заключаемых коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения **их экспертизы**, осуществления мониторинга своевременности принятия, **ведения реестра**, проведения 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 образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.11.9. Способствует сохранению социальной стабильности в коллективах образовательных организаций, 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 Управление образования администрации Беловского района Курской области постановления заседаний районного совета председателей Профсоюза образования 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 Беловского района, Представительное Собрание Беловского района, 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 образовательных организаций.

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 Трудовым Кодексом РФ, территориальным соглашением, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного 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, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, 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 образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации 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. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя, считается заключением 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 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. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического

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 статьи 81 (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 признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 9 ноября 2018 года Организации, осуществляющие образовательную деятельность вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками (п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от №761-н от 26.08.2010г. №761-н с изменениями и дополнениям). «Лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы».

3.8. Стороны считают необходимым в 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.

3.9. 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.

3.9.1. При замещении должностей учителей, преподавателей 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.

3.9.2. 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, **информационно-методического центра) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9.3. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

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

3.11. 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.

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

3.12.1. Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

3.12.2. 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 работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении.

3.12.3. 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»).

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

3.12.5. 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 образовательных организаций.

3.13. 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 образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

3.14. 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 трех 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 территориальной, 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..

3.15. Стороны (считают необходимым) обязаны предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3.15.1. 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);

3.15.2. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора 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.

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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»).

3.19. 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.

3.19.1. 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 Трудового кодекса РФ.

3.19.2. 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).

3.19.3. 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.

3.19.4. 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.

3.19.5. 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.

3.19.6. 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.

3.20. Стороны признают, что на основании п.п. 3-5 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 педагогика» 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).

3.20.1. 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.

3.20.2. Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем на основании предоставленных документов, предусмотренных статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, вносит соответствующие сведения в имеющуюся трудовую книжку или формирует новую электронную трудовую книжку.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются отраслевыми Соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждениях по виду экономической деятельности «Образование»», утверждённого решением Представительного собрания Беловского района Курской области №5/3 от 26.01.2010 года (в редакции решения Представительного собрания Беловского района от 31 августа 2011 г. №21/5, от 17 февраля

2012 года №26/5, от 05 апреля 2012 года №27/6, от 09 августа 2013 года № 41/4, от 27 августа 2014 года № 50/3, от 29 декабря 2015 года № III-15/6, от 23 мая 2018 года № III-38/10), нормативно-правовыми актами Курской области и Беловского района, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда, с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений **на 2022 и последующие годы, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

4.1.2. Решениями Представительного Собрания Беловского района, территориального соглашения, положениями об оплате труда работникам муниципальных учреждений сферы образования, в том числе информационно-методического центра, централизованной бухгалтерии устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

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

4.2. 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:

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

- обеспечение 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;

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

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе:

- а) не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2021 году;

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но 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;

- 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);

- 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);

- 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);

- 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. Стороны договорились:

4.3.1. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе 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, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу;

4.3.2. 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.

4.3.3. Осуществлять месячную оплату 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. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.3.4. 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 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 2008 г., регистрационный № 11081).

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

4.4.1. Увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.4.2. Повышения уровня реального содержания заработной платы работников сферы образования, обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

4.4.3. Соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории района, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ;

4.4.4. Доведения окладов работников категории «прочие специалисты и ОВП (служащие)», «рабочие» в соответствии со статьями 130, 134 ТК РФ до минимального размера оплаты труда.

4.5. Согласно Положениям об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»», утверждённого решением Представительного собрания Беловского района Курской области №5/3 от 26.01.2010 года (в редакции решения Представительного собрания Беловского района от 31 августа 2011 г. №21/5, от 17 февраля 2012 года №26/5, от 05 апреля 2012 года №27/6, от 09 августа 2013 года № 41/4, от 27 августа 2014 года № 50/3, от 29 декабря 2015 года № III-15/6, от 23 мая 2018 года № III-38/10), нормативно-правовыми актами Курской области и Беловского района, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда работникам образовательных учреждений и иных учреждений системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

4.5.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), 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.

4.5.2. 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).

4.6. В соответствии со ст. 12 **Закона Курской области от 09.12.2013 г. № 121 - ЗКО «Об образовании в Курской области»** работникам государственных образовательных организаций Курской области установлены дополнительные меры социальной поддержки:

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

- библиотечным работникам, состоящим в штате государственных 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.

4.6.1. 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 муниципальных органов власти, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими положениями об оплате труда.

4.7. 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.

4.8. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают 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 2022** и последующие годы, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

4.9. Работодатели обязуются производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

4.10. 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).

4.11. 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.

4.12. Стороны договорились, что за образовательными организациями 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.

4.13. Стороны рекомендуют работодателям:

4.13.1. 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.

4.13.2. 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.

4.13.3. **Предусматривать в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату 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.**

4.14. 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.**

4.15. 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 **СанПиН 2.4.3648 - 20.**

4.16. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.16.1. 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 согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.16.2. 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.

4.16.3. 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.

4.17. 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.

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

4.19. 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 образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. 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.**

4.20. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя;

- наряду с доплатами 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 зарплаты педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год;
- педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, на основании постановления Администрации Курской области от 14.05.2020 г. № 486-па выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей;

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

4.20.2. 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, Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденного постановлением Администрации Курской области от 03.08.2021 г. № 799-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).

4.21. Стороны договорились, что:

4.21.1. 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

4.21.2. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с 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.

4.22. 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.

4.23. 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;
- 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 работниками) и др.

4.24. 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).

4.25. 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 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, длительного отпуска, предоставляемого 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.

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

4.26. Стороны договорились:

4.26.1. 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 комитета образования и науки курской области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

4.26.2. Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за счёт областного бюджета. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

4.27. Работа водителей, обеспечивающих подвоз выпускников к месту проведения ЕГЭ, за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

4.29. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.30. 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 14 мая 2015 г. N 466 «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) 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. 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 (по согласованию с руководителем организации).

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 работы:

- 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 объеме 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., 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 не предоставление 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 учетом производственных и финансовых возможностей организации за счет 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 счет 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 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.

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 освобожденным от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней. Порядок предоставления определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

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

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 программа обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, муниципальными методическими объединениями, ИМЦ.

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 государственных 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. Руководствоваться данным документом при проведении аттестации руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.

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

6.5.4. 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.

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

6.5.6. 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 Центра организационно-методического сопровождения аттестации педагогических работников ОГБУ ДПО КИРО.

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 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 образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276, с изменениями и дополнениями.

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), а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (дополнительные сведения). Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения (в случае их представления педагогическим работником).

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, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

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 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10.6. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, 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. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

6.11. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

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 муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

6.12. Не может быть отказано в прохождении аттестации **на квалификационную категорию** педагогическому 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.

6.12.1. 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.

6.12.2. 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.**

6.13. 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.

6.14. Аттестация на 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 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

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.

6.15. 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.

6.16. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 9 ноября 2018 года аттестационные комиссии образовательных организаций дают рекомендации работодателю о возможности привлечения к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками (пункт 9 раздела 1 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 6 октября 2010 г. N 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. N 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 1 июля 2011 г. N 21240).

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, областных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области, муниципальных 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, в соответствии со ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового 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, приказом комитета образования и науки Курской области №1-19а от 20.01.2016г. «Об утверждении Положения «Система управления охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области», аналогичными муниципальными нормативно-правовыми актами;

- 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;

- 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 и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122нв в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (*Приложение 5*);

- 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. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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, 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 утверждённым приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам"**. Аптечки, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа, подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года;

- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, **аптечек для оказания первой помощи**, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, **мероприятия по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)** а также **возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%)** на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредным и **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 14.07.2021 N 467н **"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 социального страхования РФ 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 более 50 и более работников, должности специалиста по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового Кодекса 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 аттестации руководителей организаций образования, специалистов по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций 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, и принятых мерах по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса.

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 района.

7.2. РУО:

7.2.1. Способствует ежегодному выделению средств в соответствии с требованиями законодательства в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, 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 **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 специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей муниципальных организаций в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 Трудового кодекса Российской Федерации 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 и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.2. 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:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и 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), ст. 92 ТК РФ и иных действующих нормативных правовых актов, устанавливающих соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей Трудовому Кодексу Российской Федерации;**

- 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.

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

7.3.4. Работодатель создает 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.

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

- 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;

7.3.6. 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 N 9).

7.4. Беловская местная организация, 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, внештатного технического инспектора труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

7.4.3. Внештатный технический инспектор труда, уполномоченные по охране 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 управлением образования Администрации Беловского района 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, совместно анализируют состояние производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.4.7. Проводят обучение по вопросам охраны труда председателей 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», другие конкурсные мероприятия по охране труда.

7.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательной организации, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатный технический инспектор труда, уполномоченные профсоюзных комитетов образовательных организаций, 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 «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические, медицинские и библиотечные работники областных государственных и муниципальных образовательных организаций (за исключением работающих по совместительству), проживающие и работающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, а также проживающие с ними члены их семей, имеют право на получение социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг - на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа, в порядке и размерах, установленных ст. 7 Закона Курской обл. № 100-ЗКО -2005 г. с изменениями и дополнениями.

8.1.1. Право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа сохраняется за педагогическими работниками сельских школ, проживающих в близлежащих городах в тех случаях, когда органы местного самоуправления, несмотря на заявления педагогических работников этих школ о предоставлении им жилого помещения, не смогли предоставить таковое в сельской местности по месту нахождения школы;

8.1.2. Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется:

- за педагогическими работниками-пенсионерами, которые проработали в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа не менее 10 лет, проживают там и на момент выхода на пенсию пользовались мерами социальной поддержки;

- за педагогическими работниками-пенсионерами при переезде на новое место жительства в сельскую местность либо в рабочий поселок или поселок городского типа в Курской области, в котором работники образовательных организаций пользуются этими льготами, а также в случаях преобразования сельского населенного пункта, рабочего поселка или поселка городского типа в город;

- за членами семьи умершего педагогического работника-пенсионера, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода.

8.1.3. Право на предоставление компенсации расходов на оплату отопления и освещения имеют педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах в жилых помещениях, принадлежащих им на праве собственности, квартирах государственного, муниципального жилищного фонда, а также снимающие жилое помещение из других жилищных фондов и отказавшиеся от занятия предоставленного им жилого помещения в сельской местности по месту нахождения школы.

8.2. На основании Закона Курской области от 09.12.2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» для работников государственных образовательных организаций и на основании аналогичным нормативным правовым актом муниципального органа 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;

8.2.4. Выплаты, указанные в пунктах 9.2.1. - 9.2.3., осуществляются работникам муниципальных образовательных организаций – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

8.3. Руководителям муниципальных 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.**

Коллективными договорами рекомендуется предусматривать надбавки победителям муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства.

8.4. Учредителю дошкольных образовательных организаций рекомендовать 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 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.

8.9. Беловская местная организация из средств профсоюзного бюджета:

- **организуют 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.;

- на долевых началах участвует в финансировании отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства;

- поощряет за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, а также представляет их к профсоюзным и отраслевым наградам.

8.10. Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела 9 настоящего соглашения и коллективных договоров.

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ 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 Беловского района 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 в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх 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 муниципальной образовательной организации Беловского района 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 Беловского района Курской области по педагогической специальности.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или **продлевается** на срок до трёх 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 закреплённых соглашением 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 Беловского района 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 муниципальных образовательных организациях Беловского района Курской области и устанавливать в течение первых трех 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 Беловского района Курской области, выпускникам, прибывшим на работу в муниципальные образовательные организации Беловского района Курской области. Данная выплата осуществляется работникам муниципальных организаций – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

9.3.3. Рекомендовать в коллективных договорах, в целях привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательных организациях предусматривать в системах оплаты труда в течение 3-х 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 трехлетнего 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 Молодежного совета, при распределении выплат стимулирующего характера содействовать обеспечению баланса интересов педагогических работников, участию представителей Молодежного совета в соответствующих комиссиях образовательных организаций.

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

9.3.7. Учредитель дошкольных образовательных организаций устанавливает 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. Беловская местная организация:

9.5.1. Способствует участию в Молодежной педагогической школе за счет средств Беловской местной организации;

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

9.5.3. Обобщает опыт и практику работы первичных организаций Профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов;

9.5.4. Рекомендует профсоюзным комитетам первичных организаций совместно с 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. Обеспечить внедрение целевой модели наставничества в соответствии с Постановлением Губернатора Курской области от 08.12.2020г. №385-ПГ, приказом комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021г. №1-652. Разработать Положение о наставничестве, рекомендовать руководителям образовательных организаций приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами.

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 государственных и 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.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, **Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 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.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что муниципальные органы власти, работодатели и их представители, в соответствии с законодательством **обязаны:**

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

10.2.2. Предоставлять профсоюзному органу первичных и территориальной 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, а также бесплатно предоставляют имеющиеся транспортные средства, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет 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**, что закрепляется в коллективных договорах и территориальном соглашении, содействовать в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников организаций о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Соглашения. Заседания районного Совета председателей профсоюза, учёба районного

профсоюзного актива проводится в помещении Дома Творчества.

10.2.3. Представлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

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

10.2.5. 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 с расчётного счёта образовательной организации на расчётный счёт **Беловской территориальной организации Курской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере и в порядке, установленным Уставом Профсоюза, коллективными договорами, соглашениями** в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

10.3. Председатели, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, внештатные правовые и технические инспекторы труда, **другие категории профсоюзного актива**, работники, являющиеся членами профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, акций, форумах, слётах, профсоюзных проверках, краткосрочной профсоюзной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроле за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы

10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатели за счет средств образовательных организаций 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 образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- **содействие в предупреждении и эффективное разрешение конфликтов** в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (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 образовательной организации и др.;

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

10.5. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, 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.**

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

10.7. Стороны согласились, что председатель территориальной (районной) профсоюзной организации, заместитель, члены районного Совета профсоюза, казначей Совета, внештатные инспекторы труда обкома профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, члены профкома 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.

10.7.1. 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).

10.7.2. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю территориальной (районной) профсоюзной организации, заместителю, членам районного совета председателей Профсоюза, казначею Совета, внештатным инспекторам труда обкома профсоюза, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.8. 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).

10.9. 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 Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Соглашения

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

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

законодательством РФ.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Стороны:

11.1.1. Доводят текст Соглашения до сведения руководителей учреждений, профсоюзных организаций для дальнейшего использования ими в работе положений данного Соглашения

11.1.2. Соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Соглашением договорённости; содействуют проведению уведомительной регистрации коллективных договоров образовательных организаций в соответствующих органах по труду.

11.1.3. 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.

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

11.3. Отчёт о ходе выполнения настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Совета РУО и районного Совета председателей профсоюза с приглашением руководителей учреждений, администрации района и председателя Представительного Собрания Беловского района не реже одного раза в год. Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения руководителей образовательных и профсоюзных организаций, регулярно освещаются сторонами в СМИ и сети Интернет.

11.4. 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.

11.5. 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.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение вступает в силу с **01 января 2022** года и действует до **31 декабря 2024** года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее **01 октября 2023** г.

Начальник
Управления образования
Администрации Беловского района
Курской области



Шаповалов А. В.
«31» января 2022 года

Председатель
Беловской территориальной организации
Курской областной организации
профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации



Курбатов А. Н.
«31» января 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в

системе образования Беловского района Курской области

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

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

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, Региональное отраслевое Соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2024 годы, данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации, Курской области, Беловского района.

Районное управление образования администрации Беловского района и Беловская территориальная организация Курской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав территориальной комиссии входят представители органов управления образованием, представители исполнительной государственной власти муниципального образования, районной организации профсоюза работников народного образования и науки; в состав комиссий образовательных учреждений – 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 территориальной комиссии подотчётна Совету РУО и районного Совета председателей профсоюза; комиссий образовательных учреждений - 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 (территориальном, образовательного учреждения);

- 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 территориального соглашения, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ

- разрабатывать и вносить в Совет РУО, районный Совет председателей Профсоюза предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;
- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашения, коллективных договоров;
- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашения, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;
- на соответствующем уровне запрашивать у органов управления образованием, территориальной профсоюзной организации информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий общеобразовательных учреждений;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашения и 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, соглашения, осуществления контроля их реализацией.

На членов комиссий, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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 территориальную комиссию сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели территориальной комиссии:

- 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 образовательного учреждения возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть установлен коллективным договором.

В целях координации деятельности территориальной комиссии и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

Приложение №2

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 ли 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, пункту 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса 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) |
|---|--|

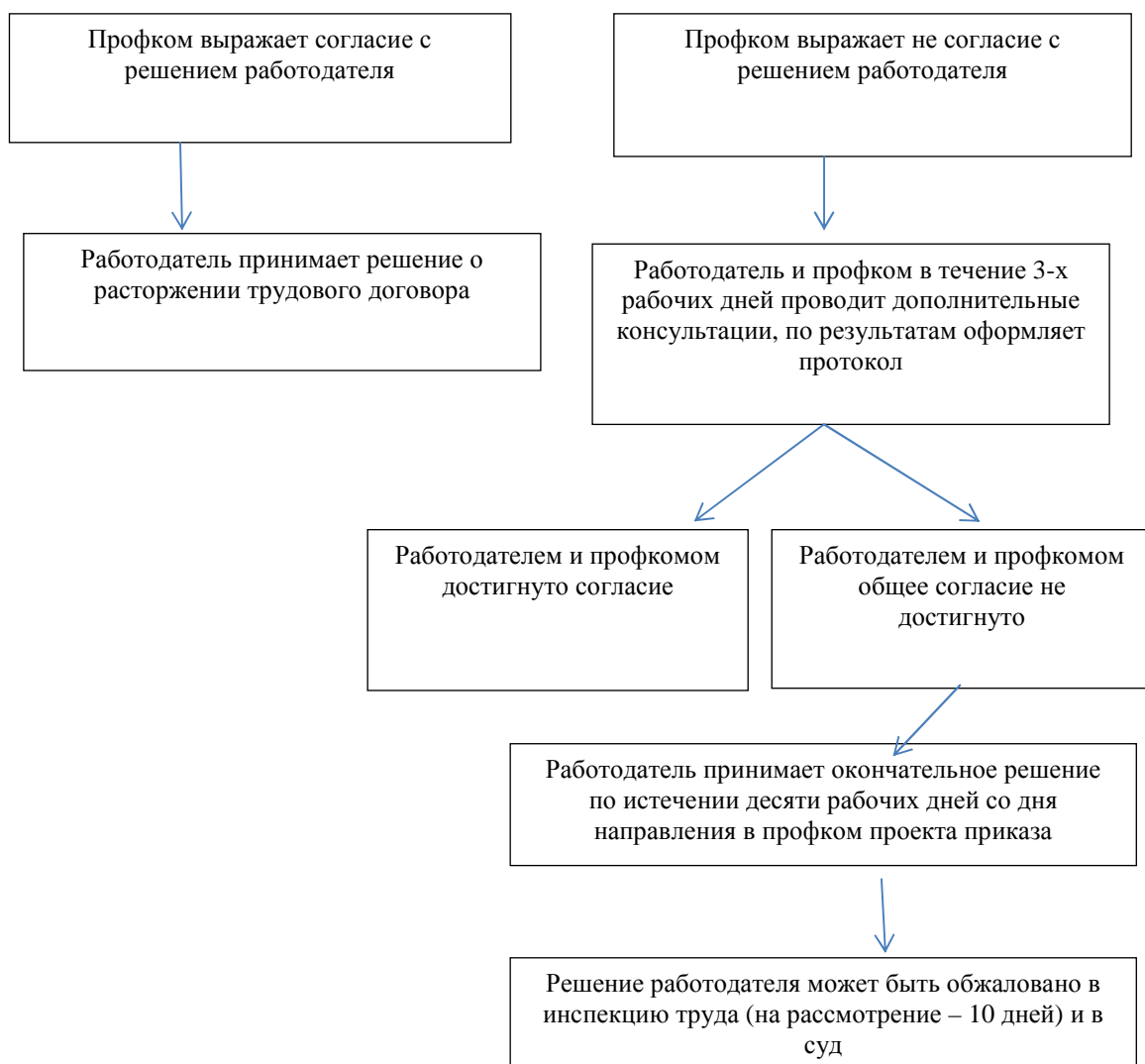
Работодатель направляет в профсоюзный орган:

| | |
|---|---|
| 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:

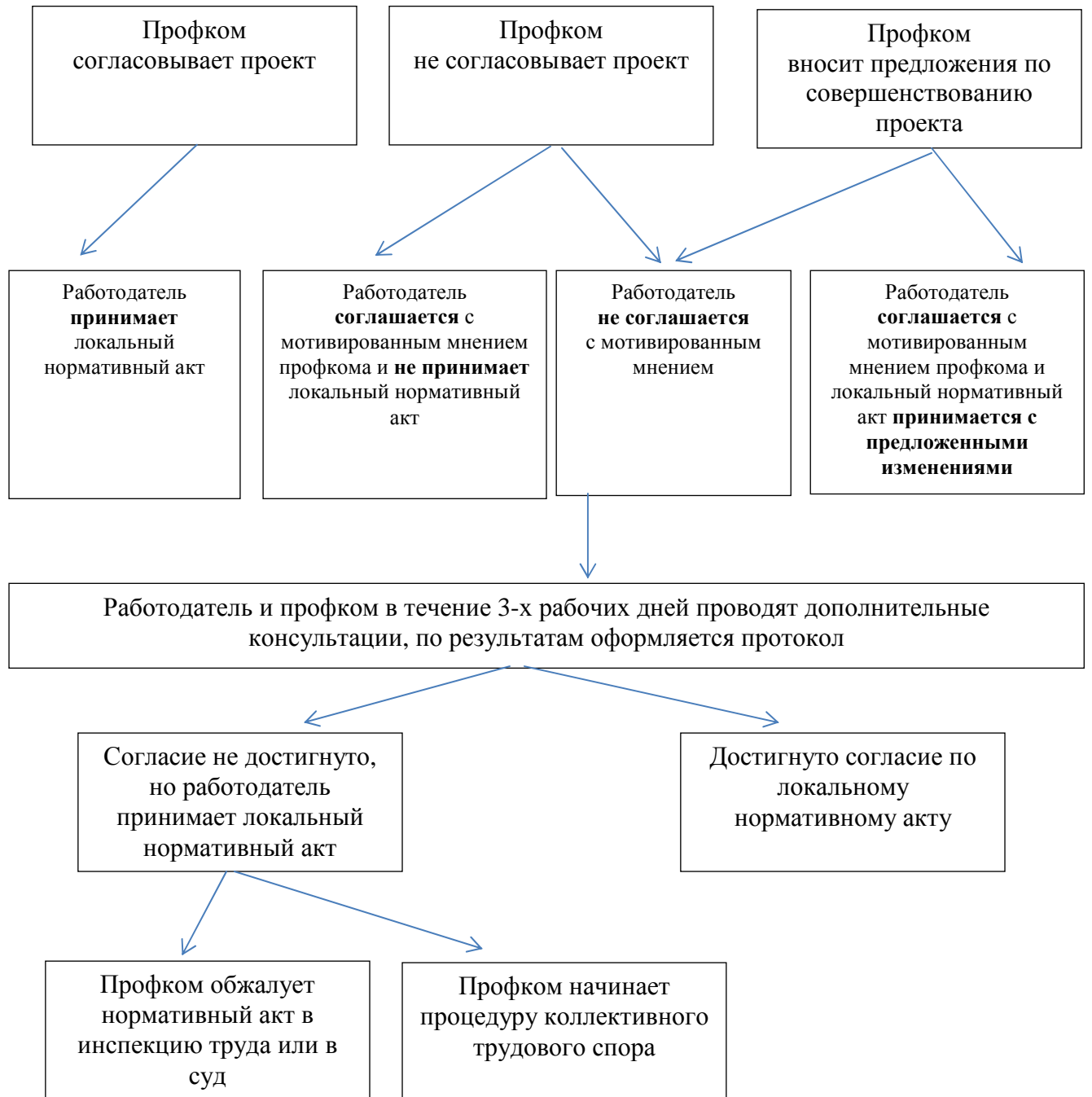
| | |
|----------------|----------------|
| 5 рабочих дней | 7 рабочих дней |
|----------------|----------------|

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 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); |
| 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 жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Учитель (преподаватель, 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 жизнедеятельности, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования | 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 жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, инструктор по | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания |

| | |
|---|---|
| физической культуре | |
| 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 |

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Приложение № 5

Типовые нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

(утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением») (извлечения)

| № п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (шт., пары, компл.) |
|-------|------------------------------------|--|---|
| 11. | Водитель | При управлении автобусом, легковым автомобилем Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1шт. 12 пар дежурные |

| | | | |
|-----|--|--|----------------------------------|
| 19. | Гардеробщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 23. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 30. | Заведующий библиотекой; библиотекарь | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 32. | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 6 пар |
| 56. | Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта; кочегар технологических печей; аппаратчик нагрева теплоносителей | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары |
| | | Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные | До износа |
| | | Каска защитная | 1 шт. на 2 года |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, <u>дополнительно:</u> Фартук из полимерных материалов с нагрудником | До износа 1 шт. |
| 66. | Лаборанты всех наименований | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |

| | | | |
|------|--|---|---------------------|
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | Дежурный |
| | | Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием | 12 пар До износа |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | До износа |
| 135. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | До износа |
| 148. | Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском или | 1 пара |
| | | Сапоги болотные с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Щиток защитный лицевой или | До износа |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | До износа |
| 152. | Слесарь по ремонту автомобилей | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием | 12 пар До износа |
| | | Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные | До износа |
| 162. | Столяр | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. 1 компл. |
| | | Фартук из полимерных материалов с | 2 шт. |

| | | | |
|------|---|---|-----------------------|
| | | нагрудником | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| | | Перчатки с точечным покрытием | До износа |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 2 пары |
| | | Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | До износа |
| 163. | Сторож (вахтёр) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| 170. | Уборщик производственных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов | 1 шт. дежурный |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | До износа |
| 171. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 17. | Электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки | Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла | 1 шт. |
| | | Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла <i>или</i> сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла | 2 пары |
| | | Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием | 6 пар До износа |
| | | Перчатки для защиты от повышенных | 12 пар |

| | | | |
|------|---|---|---------------------|
| | | температур, искр и брызг расплавленного металла | |
| | | Боты или галоши диэлектрические или | Дежурные |
| | | Коврик диэлектрический | Дежурный |
| | | Перчатки диэлектрические | Дежурные |
| | | Щиток защитный термостойкий со светофильтром или | До износа |
| | | Очки защитные термостойкие со светофильтром | До износа |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | До износа |
| 189. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. 1 компл. |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием | 12 пар До износа |
| | | Боты или галоши диэлектрические | Дежурные |
| | | Перчатки диэлектрические | Дежурные |
| | | Щиток защитный лицевой или очки защитные | До износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | До износа |

Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по этим нормам во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами.

Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года.

Работникам, постоянно занятым работой на персональных ЭВМ, могут выдаваться специальные защитные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы, очищающие пасты.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего финансового положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными Нормами защиту работников.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (в соответствии с ГОСТ 12.4.303-2016 от 9.06.2016 №590-ст).

Типовые отраслевые нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений (извлечения)

| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (ед.,компл.) |
|-------|---|--|----------------------------------|
| 1. | Врачи, средний и младший медицинский персонал | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Шапочка хлопчатобумажная | 1 |
| | | Перчатки резиновые | 2 пары |

Типовые отраслевые нормы

бесплатной выдачи санитарной одежды, санпринадлежностей, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников)

В соответствии с Типовыми нормами по охране труда для работников предприятий торговли и общественного питания ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Утверждены Приказом Роскомторга от 3 октября 1995 г. №87. Введены в действие - 1 января 1996 года.

| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи (ед.,компл.) |
|-------|-------------------------|---|---------------------------|
| 1 | Кухонный рабочий | куртка белая хлопчатобумажная | 1 на 4 месяца |
| | | шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная | 1 на 6 месяцев |
| | | фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | 1 на 6 месяцев |
| | | рукавицы комбинированные ГОСТ 12.4.010-75 | 1 на 6 месяцев |
| 2 | Повар | куртка белая хлопчатобумажная | 1 на 4 месяца |
| | | брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная - для женщин) | 1 на 4 месяца |
| | | фартук белый хлопчатобумажный | 1 на 4 месяца |
| | | колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная | 1 на 4 месяца |
| | | полотенце | 1 на 4 месяца |
| | | тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве ГОСТ 12.4.033-77 | 1 на 6 месяцев |
| | | рукавицы хлопчатобумажные | дежурные |

Типовые нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно Приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17 декабря 2010 г.)

| № п/п | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| I. Защитные средства | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| 1 | Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) (в виде крема) | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами | 100 мл |
| 2 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (в виде крема) | Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви | 100 мл |
| 3 | Средства комбинированного действия (в виде крема) | Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм | 100 мл |
| 4 | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) (в виде крема) | Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра | 100 мл |
| 5 | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) (в виде геля) | Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве | 100 мл |
| 6 | Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) | Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | 200 мл |
| II. Очищающие средства | | | |
| 7 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | для мытья тела | | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 8 | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 9 | Очищающие кремы, гели и пасты | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 200 мл |
| III. Регенерирующие, восстанавливающие средства | | | |
| 10 | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды | 100 мл |



