

Председатель Павловской
районной организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ



Н.В. Чуб

«08» 12 2023 г.

И.о. Начальника управления
управлением образованием
администрации муниципального
образования Павловский район



Н.А. Попко

«08» 12 2023 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении Управления образованием
муниципального образования Павловский район Краснодарского края
на 2023-2026 годы

ст. Павловская
2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Павловского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>18.12.2023</u> № <u>3</u>
<u>Сергей Владимирович Кривошапкин</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае», «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», с учетом отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной Краснодарского края на 2022 -2024 годы, Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023-2025 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Управления образованием администрации муниципального образования Павловский район Краснодарского края (далее – организации).

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников, их трудовые гарантии, льготы и компенсации.

Соглашение является составной частью коллективно – договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров на уровне муниципального образования Павловский район в организациях отрасли образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются: работники организаций, подведомственных Управлению образованием администрации муниципального образования Павловский район Краснодарского края (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Павловской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз); работодатели: организации отрасли образования района, в лице их представителя – Управления образованием администрации муниципального образования Павловский район Краснодарского края (далее – Управление образованием)

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей отрасли образования Павловского района.

Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),

содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны согласились, что Павловская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице ее выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении отраслевых районных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению профессиональных, социально-экономических вопросов работников сферы образования района.

1.5. Стороны договорились:

1.5.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации 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.

Уведомительная регистрация коллективных договоров организаций в государственном казенном учреждении «Центре занятости населения» Павловского района, осуществляется после их правовой экспертизы в Профсоюзе.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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.

1.7. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до сведения организаций, первичных организаций Профсоюза.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах управления образованием муниципального образования и районной организации Профсоюза.

1.8. Соглашение вступает в силу с 14 декабря 2023 года и действует по 13 декабря 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного соглашения.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Управление образованием и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации "Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Создавать условия для реализации прав работников на достойный труд, включая стабильную занятость, заработную плату, отдых, безопасность рабочего места, защиту трудовых и социальных гарантий.

2.2. Управление образованием:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование деятельности организаций в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников при реализации образовательных программ.

2.2.4. Обеспечивает выполнение статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Краснодарского края.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу информацию о целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации муниципальных программ.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению работников отраслевыми и государственными наградами, в экспертной оценке материалов, направленных для участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями, и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

2.3.5. Обращается в районные органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов районных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования, издает информационные сборники, вестники, разъяснения по вопросам, связанным с социально – трудовыми правами и интересами работников.

Реализует программу дистанционного профсоюзного обучения. Размещает на сайте Профсоюза актуальную информацию по вопросам профессиональных, социально – трудовых прав работников, ежемесячно направляет в организации дайджест «Профсоюз информирует», включающий в себя разделы «Новое в законодательстве» и «Вопрос – ответ» на актуальные темы трудового и образовательного законодательства.

2.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечении безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

2.3.10. Ежемесячно проводит мониторинг ситуации на рынке труда в организациях сферы образования с целью предотвращения фактов нарушения прав работников отрасли по вопросам своевременной выплаты заработной платы, сокращения численности или штата, простоя по вине работодателя и др.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства (Приложение № 1), созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Совместно анализировать выполнение обязательств районного соглашения, предоставлять муниципальным мер социальной поддержки (не реже одного раза в год).

3.1.5. Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций. Организовывать конкурс «Лучший коллективный договор образовательной организации Павловского района», «Лучший социальный партнер».

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам: выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных, муниципальных целевых программ в сфере образования; по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников отрасли, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Направлять в образовательные организации совместные разъяснения по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм отраслевого Соглашения.

3.1.8. Способствовать реализации принципа государственно-общественного управления в отрасли образования района.

Оказывать содействие формированию в образовательных организациях с участием выборных органов системы внутреннего контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Обеспечивать участие представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.9.Ход выполнения Соглашения (по полугодиям) совместно рассматривать на заседаниях Президиума Профсоюза или Совета Управления образованием и направлять информацию для сведения в организации. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.1.10.Проводить по мере необходимости совместные мониторинги по вопросам кадрового обеспечения отрасли, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления мер социальной поддержки, процедуры проведения аттестации и другим актуальным вопросам. Итоги мониторингов направлять на рассмотрение Отраслевой комиссии.

3.1.11.При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций района учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально – партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав, сохранение и развитие кадрового обеспечения организации и другое.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1.Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным ТК РФ.

4.1.2.С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Срок действия этого договора определяется уставом организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278

ТК РФ, допускается только с предварительного согласия районной организации Профсоюза. Работодатель вправе произвести увольнение такого руководителя без согласия Профсоюза в случае, если это согласие не представлено в течение 5 (пяти) рабочих дней или если решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизируются их трудовые (должностные) обязанности, предусматривающие, в том числе, условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми 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, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.6. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае

необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.1.7. Руководители образовательных организаций общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая, в силу Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41, не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и Центра развития образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий, необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем организации.

4.1.8. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в Социальный фонд;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности, заработной плате и другие в порядке, установленной статьей 62 ТК РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.9. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

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

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

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 2).

4.1.10. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации

принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Управление образованием и Профсоюз рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах обязательства:

- не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо предусмотренных ст.179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

- не допускать перезаключение бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста.

4.3. Управление образования и Профсоюз договорились:

- совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и педагогических работников. Совместно контролировать принятие локальных нормативных актов в образовательной организации, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (приложение № 6,7);

- продолжить практику проведения ежегодных обучающих семинаров для руководителей образовательных организаций, профсоюзного актива по актуальным вопросам трудового и образовательного законодательства.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Способствовать сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных организаций сферы образования, не поименованных в Указах Президента РФ.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Управление образования и Профсоюз исходят из того, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Павловский район.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

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

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

5.2.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения государственными, 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 труда, в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

5.2.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 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.

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в

повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, определенными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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» 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 статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.9. С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

5.2.10. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.2.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производятся выплаты доплат молодым специалистам (в размере не менее трех тысяч рублей ежемесячно) (статус молодого специалиста определен в п. 8.5. Соглашения).

5.2.12. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.2.13. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, 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, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размеры доплаты определяется коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2.15. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации работника, замещающего отсутствующего.

5.2.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.2.17. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.3. Работодатели, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.3.2. 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 ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного 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, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке и пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе);

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (приложение № 4);

5.4. Стороны считают необходимым:

5.4.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников организаций-

5.4.2. Содействовать деятельности совместной рабочей группы по вопросам оплаты труда работников сферы образования.

5.4.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.4.4. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь ст.136 ТК РФ.

5.4.5. Применять унифицированную форму при исчислении заработной платы педагогических работников (тарификационный список) в целях обеспечения учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику, в том числе: за объем учебной нагрузки, выплаты компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера.

5.4.6. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

5.4.7. Проводить совместный мониторинг уровня оплаты труда работников образования в организациях в сравнении с уровнем заработной

платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума с периодичностью не реже одного раза в квартал. В показатели мониторинга включить размеры заработной платы по категориям персонала, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.5. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера работникам:

- на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы;

- наставникам молодых специалистов в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской

Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;

е) возможность для педагогических работников установления, при составлении расписания учебных занятий, свободных дней без обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с

письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Работодатели, при установлении главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), – в случае привлечения к работе в эти дни, оплату труда работников производит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

6.5. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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.

6.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 7 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт (Приложение № 5).

6.10. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

6.11. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.12. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- работникам, привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования.

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление образованием:

7.1.1. Выносит на рассмотрение органов исполнительной муниципальной власти и Совета депутатов Павловского района предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре

Управления образования. Обеспечивает образовательные организации нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.3. Оказывает методическую помощь образовательным организациям в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников подведомственных организаций. Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

7.1.5. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.6. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных организациях и их подготовки к оздоровительной кампании, к новому учебному году совместно с Государственной инспекцией труда, управлением государственного пожарного надзора по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Краснодарскому краю, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

7.2. Управление образованием способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Создают безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре организации и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на

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

7.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.5. Предусматривают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в организациях отрасли. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.6. Предоставляют работникам бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, молоко, смывающие и обезвреживающие средства в установленном порядке, по установленным нормам, а также иные компенсации за работу во вредных (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.7. Обеспечивают прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставляют работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2.8. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не

прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставляют оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывают деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

7.3.2. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Способствует реализации 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.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их систематическое обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.5. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

7.3.6. Способствует проведению смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.3.7. Принимает участие, в лице своих представителей, в работе комиссий по проверкам готовности организаций отрасли к оздоровительной кампании и началу учебного года.

7.4. Стороны Соглашения:

- содействуют выполнению представлений и требований Главного технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- ежегодно рассматривают вопросы производственного травматизма, профзаболеваемости, системы управления охраной труда (СУОТ) в сфере образования на совместных совещаниях;
- обеспечивают разработку совместных методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда;
- способствуют проведению в организациях отрасли «Дней охраны труда»;
- рекомендуют организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;
- рекомендуют организациям предусматривать выплату стимулирующего характера уполномоченным по охране труда в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

8.1. Управление образованием:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании. Участвует в акциях и мероприятиях (фотоконкурсы, флешмобы и др.).

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

8.1.6. Рекомендует образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

8.2. Профсоюз:

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

8.2.2. В целях информирования жителей края о работниках отрасли, их профессиональных достижениях, судьбах, педагогических династиях способствует организации ежегодного творческого конкурса «Учитель. Школа. Жизнь.» в независимой народной газете Краснодарского края «Вольная Кубань».

Размещает на информационных ресурсах Профсоюза сборник «Бессмертный полк работников образования Краснодарского края».

8.2.3. В целях анализа кадрового состава образовательных организаций по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт организации.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, наличия вакансий, интенсивности труда педагогических работников; аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу. Проводят ежеквартально мониторинг фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.3. Считают, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.3.4. Организуют и проводят муниципальные этапы профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Директор года», «Педагог-психолог года» и др.

Содействуют проведению муниципальных конкурсов на присвоение звания «Почетный учитель Павловского района» и «Лучший молодой педагог Павловского района».

Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края, организуют региональные социально – ориентированные конкурсы и проекты «Форум классных руководителей», конкурс учительских клубов (команд) «Четверо смелых», открытый фестиваль педагогического мастерства «Взгляд в будущее» и др.

Содействуют проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства, в том числе, среди работников из числа учебно-вспомогательного персонала.

8.3.5. Чествуют лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников.

8.3.6. Принимают меры по созданию условий для осуществления программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и отраслевого негосударственного пенсионного фонда.

8.3.7. Способствуют реализации Закона Краснодарского края от 23 июля 2015 года № 3232-КЗ «Об установлении специальностей и муниципальных образований, на территориях которых гражданам, работающим по основному месту работы, предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, в безвозмездное пользование».

8.3.8. Способствуют принятию муниципальных мер социальной поддержки учителей – участников программы «Земский учитель».

8.3.9. Проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в организациях отрасли. Ежегодно организуют и проводят туристский слет педагогов, профсоюзную Спартакиаду. Реализуют региональную профсоюзную программу «Слагаемые ЗОЖ».

8.3.10. Разрабатывают и реализуют социально – значимые проекты для работников отрасли в области образования, культуры, спорта.

8.3.11. Обеспечивают:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных организаций;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.4. Стороны определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности.

8.4.1. Управление образованием:

- способствует организации классов (групп) социально – педагогической и психолого – педагогической направленности для старшеклассников;

- формируют муниципальный заказ на подготовку педагогических кадров для образовательных организаций;
- координирует заключение договоров о целевом обучении по педагогическим специальностям;
- контролирует расходование средств краевого бюджета, направляемых на выплату доплат молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;
- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- способствует реализации современных моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности педагогов;
- организовывает работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.4.2. Профсоюз:

- обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов;
- способствует организации профсоюзного Форума молодых педагогов «ПрофСтарт».

8.4.3. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;
- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках регионального конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель-дефектолог и т.п.); муниципального конкурса «Лучший молодой педагог Павловского района»; - содействуют деятельности Совета молодых педагогов;
- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы;

- способствуют предоставлению мер социальной поддержки обучающимся по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности.

8.5. Управление образованием, Профсоюз считают:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или среднего профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

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

9.1.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, а также для прохождения независимой оценки квалификаций осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

9.1.3. Работодатели освобождают работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам,

участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

9.1.4. За счет бюджета муниципального образования работникам отрасли предоставляются гарантии и льготы:

- работникам из числа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и технического персонала дошкольных образовательных организаций предоставляется компенсация платы за содержание ребенка в дошкольной образовательной организации в размере 25%;

- выплата ежемесячной надбавки в размере 2 тысяч рублей водителям школьных автобусов;

- выплата ежемесячной надбавки в размере 1 тысячи рублей медицинским работникам дошкольных организаций;

- льготы выпускникам педагогических организаций, начинающим работу в отрасли (единовременное пособие на хозяйственное обзаведение; компенсация стоимости найма жилья и др.);

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, в том числе от приносящей доход деятельности, дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли:

- выплату работникам единовременного пособия при достижении 55-летнего возраста для женщин и 60-летнего для мужчин в размере должностного, оклада (заработка) за счет средств работодателя;

- единовременную выплату педагогам за результативную подготовку учеников к сдаче ЕГЭ, победителей олимпиад, соревнований;

- проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

- единовременную выплату к юбилейным датам.

9.3. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют и способствуют деятельности совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки.

9.4. Профсоюз:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представительство интересов в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

- способствует созданию необходимых условий для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в профсоюзном пансионате «Рассвет»;

- содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;
- материально поощряет участников конкурсов профессионального мастерства;
- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20 % скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани;
- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;
- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей и обобщает опыт лучших практик профсоюзных организаций.
- реализует социальную программу «Лояльность партнеров», направленную на решение жилищных проблем членов Профсоюза путем предоставления льготных условий, позволяющих уменьшить стоимость квадратного метра приобретаемого жилья, в рамках соглашения с ООО «ВКБ Новостройки»;
- реализует краевую профсоюзную программу страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;
- содействует оформлению специальной карты Совкомбанка «Профбилет привилегий», предоставляющей бесплатное страхование жизни и здоровья, дополнительные скидки на покупки, оплату коммунальных платежей, повышенный процент на остаток денежных средств и другие льготы;
- способствует развитию инновационных форм поддержки членов Профсоюза. Участвует в ежегодном конкурсе «Лучшая профсоюзная организация высокой социальной эффективности».

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, его первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и

гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов организаций, коллективных договоров.

10.2. Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители, признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, обязаны:

10.2.1. Способствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять районной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать районную организацию Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, и других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегируемых)

в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы - не менее 12 рабочих дней в год, а работники организаций, являющиеся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению Соглашения, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

Стороны согласились распространить это положение на членов Советов молодых педагогических работников краевой и районной организаций Профсоюза.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.4. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных

работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации - ее правопреемник, а в случае ликвидации - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.5. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

10.5.1. Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

10.5.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях определенных в коллективном договоре.

10.5.3. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.4. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.5.5. При возбуждении ходатайства о награждении работников организации государственными, ведомственными наградами обеспечивать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до рассмотрения соответствующего вопроса в порядке, установленном Уставом организации.

10.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами профсоюзных активистов.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Совета Управления образованием и президиума районной организации Профсоюза и доводится до сведения организаций.

11.4. Итоги выполнения Соглашения за трехлетний период обсуждаются на заседании пленума районной организации Профсоюза с приглашением руководителя управления образованием.

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

ПРИЛОЖЕНИЯ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

1. Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Примерное Положение о временной дистанционной (удаленной) работе.
3. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
4. Разъяснение «О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу».
5. Примерное Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
6. Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
7. Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
8. Примерный перечень приложений к коллективному договору образовательной организации.

Приложение № 1

к отраслевому Соглашению по организациям,
находящимся в ведении Управления образованием
МО Павловский район, на 2023 – 2026 годы

Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Управления образованием МО Павловский район (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Соглашением, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Управления образованием, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее - стороны).

II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- а) равноправия представителей сторон;
- б) полномочности представителей сторон;
- в) паритетности представителей сторон;
- г) добровольности;
- д) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования района;

- согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- 3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;
- 3.2.2. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;
- 3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения;
- 3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- 3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;
- 3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 3.2.7. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
- 3.2.8. Оказание содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне;
- 3.2.9. Изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;
- 3.2.10. Согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

IV. Права Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

- 4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
- 4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
- 4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в организациях образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования;
- 4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 4.1.6. Приглашать для участия в своей деятельности представителей первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов;
- 4.1.7. Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;

4.1.8. Участвовать в разработке проектов документов, мероприятий, в рамках реализации Соглашения;

4.1.9. Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития отрасли, других актов органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.

V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии

5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

5.2. Вопросы, рассматриваемые Отраслевой комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.

5.3. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).

5.4. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).

5.5. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.

5.6. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

5.7. Секретарь Отраслевой комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

5.8. Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.

5.9. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.10. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

Приложение № 2

к отраслевому Соглашению по организациям, находящимся в ведении Управления образованием МО Павловский район, на 2023 – 2026 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о временной дистанционной (удаленной) работе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений работников наименование организации в части порядка организации временной дистанционной работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на временной дистанционной (удаленной) работе.

1.3. Положение действует в соответствии с ТК РФ, уставом наименование организации, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

1.5. На дистанционных работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно), распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением и ТК РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные трудовым договором, коллективным договором, включая уровень заработной платы.

2. Взаимодействие с дистанционным работником

2.1. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре, посредством телефонной связи, электронной почты, программного обеспечения и сети интернет.

Передача результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

2.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ,

отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

2.3. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием личной электронной почты, других видов электронной подписи или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.4. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение _____ (часов, дней).

2.5. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами в порядке, предусмотренном пунктом 2.1 Положения.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия 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 может быть временно переведен по инициативе руководства наименование организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.2. 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.

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Список работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, утверждается распоряжением или приказом руководителя организации с учетом мнения первичной профсоюзной организацией наименование организации.

5. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу

5.1.Срок временного перевода на дистанционную работу определяется распоряжением или приказом работодателя.

5.2.При наличии обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, работодатель вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1.Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.2.При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере _____ рублей.

7. Порядок организации труда работников, временно переведенных на дистанционную работу

7.1.Работникам, устанавливается следующий режим рабочего времени: *пятидневная рабочая неделя продолжительностью _____ часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)*. Время начала работы - _____, время окончания работы - _____. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва - _____. Время окончания перерыва - _____.

Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, регулируется расписанием учебных занятий.

7.2.Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, в том числе:

проверять содержимое электронной почты;

оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;

направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;

осуществлять электронную переписку с работодателем, а также иными работниками организации;

участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;

выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

7.3. Работники, указанные в п. 4.1 настоящего Положения, ежедневно в рабочие дни с ____ до ____ представляют информацию о выполненной работе руководителю.

7.4. Работодатель в случае необходимости может вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте на _____ (пример: не более одного раза в неделю на время не более 4-х часов в день).

7.5. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

8. Заключительные положения

8.1. При необходимости работодатель проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

8.2. С настоящим положением работодатель знакомит работников под роспись.

8.3. Настоящее положение вступает в силу с «___» _____ г.

Примечание: в настоящем локальном нормативном акте могут быть закреплены и иные условия трудовых отношений в дистанционном формате с учётом специфики работы организации

Приложение №3

к отраслевому Соглашению по организациям, находящимся в ведении Управления образованием МО Павловский район, на 2023 – 2026 годы

Рекомендации о закреплении в коллективных договорах обязательств производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

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

<p>(преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре.</p>	<p>Руководитель физического воспитания.</p>
<p>Мастер производственного обучения.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>

<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>

Приложение № 4

Разъяснение

«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу»

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Из определения, закрепленного в части 1 статьи 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Вместе с тем у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. В практике встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени. За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.

В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих учителей образовательных организаций, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной

работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им должна производиться соответствующая дополнительная оплата.

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. При этом установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.

Приложение № 5

к отраслевому соглашению по организациям,

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам _____

(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности _____

(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)

имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных

органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2.Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3.Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6.Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию _____ (указать срок) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

7.Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8.Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за _____ (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9.В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10.Длительный отпуск предоставляется _____ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично).

11.За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске,

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 6

к отраслевому соглашению по организациям,

находящимся в ведении Управления
образования МО Павловский район
Краснодарского края, на 2023-2026 годы

"СОГЛАСОВАНО"	"УТВЕРЖДАЮ"
Профсоюзный комитет	Руководитель
(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)	(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)
Протокол от _____ N _____ Председатель профкома	Приказ от _____ N _____
_____ (подпись) (Ф.И.О.)	_____ (подпись) (Ф.И.О.)
М.П.	М.П.

Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273) и письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) «О примерном Положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в

(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)
(далее соответственно - Комиссия, организация) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

В соответствии со [статьями 381 - 382](#) Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с [частью 1 статьи 11](#) Федерального закона "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учетом мнения совета обучающихся (протокол от _____ N __) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от _____ N __).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учетом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности [Конституцией](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) N 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создается приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трех) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии - _____ (устанавливается сторонами).

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из ее состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав делегируется иной представитель соответствующей категории

участников образовательных отношений в порядке, установленном [пунктом 8](#) настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в [пункте 41](#) настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;

5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

1) участвовать в заседаниях Комиссии;

2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника:

В соответствии с [пунктом 33 части первой статьи 2](#) Федерального закона N 273 конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной

заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае

обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с [пунктом 32](#) настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной [подпунктами 1 - 5 пункта 27](#) настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной [подпунктами 1 - 5 пункта 27](#) настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого

оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

Приложение № 7

к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении Управления

Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

Приложение № 8

к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении Управления
образования МО Павловский район
Краснодарского края, на 2023-2026 годы

Примерный перечень приложений к коллективному договору образовательной организации

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о премировании работников организации.
6. Положение об оказании материальной помощи.
7. Соглашение по охране труда.
8. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
9. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
11. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
13. Положение о нормах профессиональной этики работников.
14. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Р.С. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включить в коллективный договор другие приложения по решению социальных партнеров.