****



**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТРЁХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ**

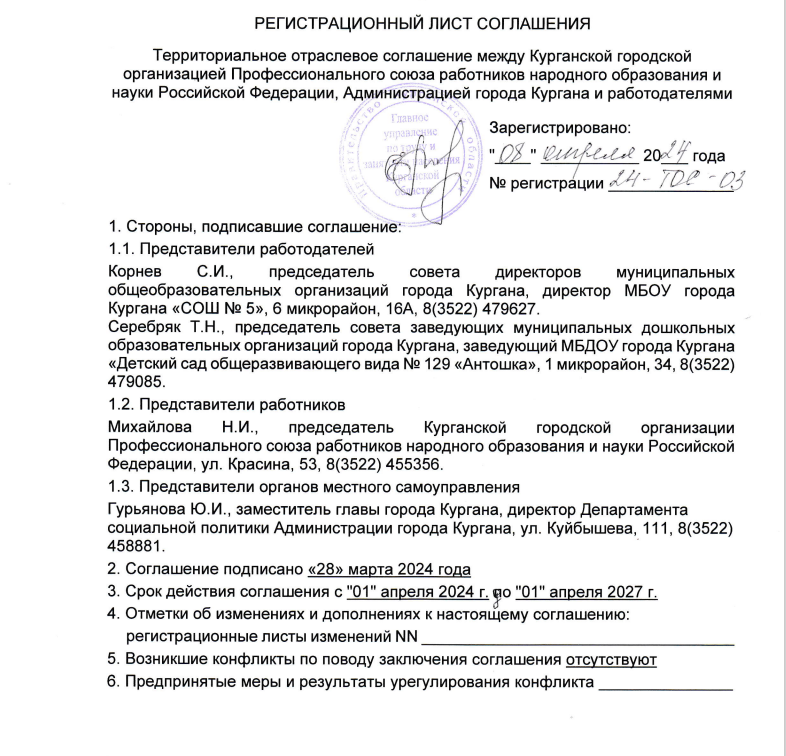
**между Курганской городской организацией Профессионального союза**

**работников народного образования и науки Российской Федерации,**

**Администрацией города Кургана и** **работодателями**

**на 2024 - 2027 годы**

г. Курган



Приложение

к постановлению Администрации города Кургана от «\_\_\_\_\_\_\_» 2024 года г. № \_\_\_\_\_\_

«Об утверждении Территориального отраслевого трёхстороннего соглашения между Курганской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Администрацией города Кургана и работодателями на 2024 - 2027 годы»

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТРЁХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Курганской городской организацией Профессионального союза**

**работников народного образования и науки Российской Федерации,**

**Администрацией города Кургана и** **работодателями на 2024 - 2027 годы**

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Территориальное отраслевое трёхстороннее соглашение (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальной системе образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций.
2. Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности**»**, законе Курганской области от 02.07.2002 г. № 199 «О регулировании системы социального партнерства Курганской области» и на иных нормативных правовых актах, направленных на обеспечение социальной защиты работников и иных нормативных правовых актах.
3. Соглашение принято с целью обеспечения социального партнёрства, принятия согласованных мер по усилению социальной защищённости работников с определением дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.
4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
5. Сторонами Соглашения являются:
6. работники учреждений (организаций) образования в лице их представителя - Курганской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);
7. работодатели в лице Совета директоров общеобразовательных организаций и Совета заведующих детскими дошкольными образовательными организациями;
8. Администрация города Кургана в лице Департамента социальной политики.
9. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных образовательных организаций города Кургана, первичные профсоюзные организации которых входят в Общероссийский Профсоюз образования.
10. Стороны договорились о том, что:

1) городской комитет Профсоюза, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников образовательных организаций города при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических интересов, в том числе вопросов оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и отдельных работников;

2) непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путём заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учётом особенностей деятельности организации и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением;

3) условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевым региональным и городским соглашениями, недействительны и не подлежат применению;

4) работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать коллективные договоры, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

5) в течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей и профсоюзных организаций;

6) ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

7) стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Соглашения.

1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

1) создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже 2 раз в год) контроля за ходом выполнения Соглашения (далее - Комиссия). Комиссия разрабатывает план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения;

2) решение спорных вопросов по толкованию и реализации положений Соглашения рассматривается Комиссией;

3) установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях осуществляется по согласованию или с учётом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган образовательной организации оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по данным вопросам;

4) отчёты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению Комиссии или одной из сторон на Пленуме городского комитета Профсоюза (либо на совместном совещании руководителей с профсоюзным активом) и доводятся до сведения первичных профсоюзных организаций;

5) управление образования города Кургана и городской комитет Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций для применения и содействуют его реализации. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента социальной политики Администрации города и Курганской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

6) обязательства и гарантии настоящего Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социально - экономической защищённости работников.

**РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

1) Содержание трудового договора (дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с ними.

2) Работодатель, его полномочные представители обязаны:

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

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

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и других работников с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем образовательной организации и работником. Один экземпляр трудового договора выдаётся на руки работнику, другой экземпляр хранится в образовательной организации.
2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, установленных статьёй 59 ТК РФ.
4. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

1. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

- виды и 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. (Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284)».

1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством РФ.
2. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая или высшая квалификационная категория.
3. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учётом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета.
4. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

1. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, как правило, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, а также за исключением случаев приведения штатной численности организации в соответствие со штатным расписанием.

1. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
2. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
3. В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми ТК РФ. О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определённой трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и инновационно - методического центра) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

1. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся для выполнения другим педагогам. В случае досрочного выхода педагога из данного отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.
2. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
3. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

1. Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТР РФ.

**РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

1. Стороны договорились в том, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

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

2) Система и формы оплаты труда устанавливаются образовательными организациями в соответствии с действующим законодательством, коллективными договорами (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Курганской области, города Кургана.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3) Положения об оплате труда работников организаций предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учёта части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, с целью установления соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной её части, обеспечивающей достойную оплату их труда за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в неё (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда, в пределах доведенного фонда оплаты труда;

- 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;

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

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

- 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, а также с учётом учёной степени, государственной награды, почётного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания при условии их соответствия профилю образовательной организации или занимаемой должности.

4) При разработке и утверждении в организациях 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 осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данной организации системой оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников организации, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в организации;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда организации за минусом базовой части, и за счёт которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

1. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются дни, утверждённые правилами внутреннего трудового распорядка и коллективными договорами организаций, согласованные с выборными профсоюзными органами.

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании Положения об оплате труда, утверждённого работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и принятым на собрании трудового коллектива.
2. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.
3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии, согласованным с выборным профсоюзным органом первичной организации.
4. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
5. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в т.ч. заместителю руководителя, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но в размерах не ниже, предусмотренных действующим законодательством.

Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объёма работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

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

- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

1. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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 учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426‑ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421‑ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426‑ФЗ) 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 ТК РФ.

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

Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

1. Администрация города обязуется своевременно направлять средства в образовательные организации на финансирование заработной платы работников образовательных организаций в соответствии с установленным графиком.
2. Работодатели обязуются:

1) в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2) в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, индексировать задержанные суммы в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

3) в случае приостановки работы работниками организаций из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективных договорах, оплата времени за дни приостановки производить в размере средней заработной платы.

1. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объёма работы в порядке, определяемом коллективным договором, является осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся, воспитанники) с ограниченными возможностями здоровья.
2. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800).

Вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

1. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.
2. Рекомендовать при заключении коллективных договоров предусматривать выплаты из стимулирующего фонда для всех категорий работников организаций с учётом имеющихся государственных и ведомственных наград, в том числе имеющих региональные звания «Педагог-наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области. Размер выплат устанавливается Положением об оплате труда.
3. Стороны считают необходимым закреплять в коллективных договорах следующие положения:

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

Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Таблицей № 1.

Таблица 1

| № п\п | Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию (соответствие занимаемой должности), установленную по должности в графе 1 |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учитель;  преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; тренер-преподаватель; педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); методист (старший методист); тьютор |
| 2. | Учитель общеобразовательного учреждения (организации) | Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| 3. | Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| 4. | Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования | Мастер производственного обучения по аналогичной специальности; учитель технологии; инструктор по труду |
| 5. | Учитель технологии (трудового обучения) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования |
| 6. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии (труда); инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), тьютор |
| 7. | Учитель; преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| 8. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель; преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания); учитель физического воспитания |
| 9. | Учитель-дефектолог;  учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам; воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности |
| 10. | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования |
| 11. | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); концертмейстер |
| 12. | Старший воспитатель;  Воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (старший); инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации) |
| 13. | Педагог дополнительного образования | Педагог – организатор; методист; инструктор-методист |
| 14. | Педагог-организатор | Педагог дополнительного образования |
| 15. | Педагог – психолог | Педагог дополнительного образования; воспитатель (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог |
| 16. | Социальный педагог | Педагог дополнительного образования; воспитатель (старший воспитатель); педагог – организатор |
| 17. | Старший методист; методист | Методист;  старший методист; учитель; воспитатель; старший воспитатель; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; инструктор-методист (старший инструктор-методист); тьютор |
| 18. | Инструктор – методист | Старший инструктор – методист; педагог дополнительного образования |
| 19. | Старший инструктор – методист | Инструктор – методист; педагог дополнительного образования |
| 20. | Руководитель физического воспитания | Учитель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); педагог дополнительного образования; инструктор по физкультуре; тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; инструктор-методист (включая старшего) |
| 21. | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной, (преподавательской) работы по физической культуре); руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования; инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; инструктор-методист (включая старшего) |
| 22. | Инструктор по физической культуре | Педагог дополнительного образования |
| 23. | Тьютор | Педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; методист (включая старшего) |

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) - не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

1. При заключении коллективных договоров рекомендовать работодателям предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера, как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

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

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

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

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

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

- за посещаемость детей в группах.

**РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:
2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации 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, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставом образовательной организации, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми руководителем с учётом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа, а также с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении графиков работы и расписаний занятий по возможности минимизируется перемещение педагогических работников в течение рабочего дня между зданиями образовательной организации.

1. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка, предусматривая в них в том числе:

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

- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации;

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

- условия реализации права 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;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).
3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
4. Дежурство педагогических работников по учреждению (организации) начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536).
5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

При наличии таких перерывов и в зависимости от длительности перерывов, предусматривается доплата, порядок и условия выплаты которой устанавливается коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда.

1. В целях сокращения и устранения избыточной отчётности учителей признаётся за образовательной организацией право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации (ч. 1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
2. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного педагога (Пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).
3. При необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).
4. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими педагогическими работниками;

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

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право педагогов на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС с принятием решения на методическом либо педагогическом советах. Данные программы могут рассматриваться как рабочие программы учебных предметов в структуре основной образовательной программы организации.

1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2) Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с нею видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе (ст. ст. 60.2 и 151 ТК РФ).

1. Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с педагогическими работниками Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. N ВБ-1011/08), не допуская расширения видов отчётной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций, по сравнению с рекомендованным перечнем:
2. руководители образовательных организаций обеспечивают установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся);
3. без возложения на учителей обязанностей по распечатке страниц с итоговыми оценками успеваемости для личных дел обучающихся, относящейся к функционалу администрации организации.
4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для поступающих и их родителей и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

1. Стороны согласились в том, что:
2. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул (далее – каникул), установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающие с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их самообразования.

1. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
2. Привлечение педагогических работников в период школьных каникул к работе, не обусловленной трудовым договором, допускается только с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.
3. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников, трудовая деятельность которых связана с образовательным процессом.
4. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ в группах комбинированной и компенсационной направленностях, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373, может создаваться группа комбинированной направленности.

1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
2. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя и только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

1. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
2. Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён 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.
3. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска 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.

1. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

1. Кратковременный отпуск без сохранения (при наличии средств с сохранением) заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

1. Педагогическим работникам организаций, в т.ч. воспитателям дошкольных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком 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» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), с изменением, внесённым приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. № 748.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, непредусмотренные непосредственно положениями, определяются коллективным договором.

1. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в период, связанный с отсутствием контингента воспитанников дошкольных групп.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путём рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

1. Работодатели в дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, когда образовательная организация становится пунктом проведения экзамена, обеспечивают педагогических работников, не задействованных в проведении ГИА, для которых помещение для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой педагогической работы вне образовательной организации.
2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривают в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором:

- дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы; возможность перенесения по соглашению сторон отпуска, совпавшего с периодом, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, на другое время, не совпадающее с указанными периодами;

- возможность предоставления работнику отпуска при получении им путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с учётом срока действия путёвки и обеспечения непрерывности образовательного процесса.

**РАЗДЕЛ V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

1. Администрация города:

Содействует повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, содействует развитию практики стажировки обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций.

Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, повышения квалификации.

Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических, руководящих и других работников образовательных организаций.

Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях, в том числе во взаимодействии с Профсоюзом.

1. Стороны договорились в рамках своих полномочий:
2. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации организаций, за исключением административно-управленческого персонала. Проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.
3. Обеспечивать сохранение оптимальной для реализации образовательного процесса сети образовательных учреждений (организаций) в течение учебного года.
4. Считать массовым для образовательных организаций увольнение по сокращению численности или штата работников 8% и более от числа работающих в течение 90 календарных дней.
5. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией образовательной организации, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за 3 месяца, соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.
6. Признать за Курганским городским комитетом Профсоюза право вносить в соответствующие органы Администрации города предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
7. Содействовать занятости работников образования, предусматривать меры по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие организации.
8. Обеспечивать преимущественное право приёма педагогических работников, уволенных по сокращению численности или штата, на работу во вновь создаваемые образовательные организации.
9. Предоставлять право на бесплатное для педагогических работников повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года.
10. В целях содействия профессиональному развитию, а также повышения статуса педагогических работников и престижа педагогической профессии, укрепления позитивного имиджа педагога в обществе:

- развивать практику совместного проведения ежегодных городских конкурсов педагогического мастерства и других городских профессиональных конкурсов;

- оказывать методическую и финансовую помощь педагогическим работникам, направляемым для участия во всероссийских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», и в других значимых конкурсах профессионального мастерства;

- содействовать созданию и деятельности клубов участников всероссийский конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других значимых конкурсов профессионального мастерства, а также реализации иных общественных инициатив по формированию профессиональных сообществ в педагогической среде и осуществлять взаимодействие с ними;

- рассматривать вопросы поощрения победителей и призеров профессиональных конкурсов (награждение бесплатными путёвками на оздоровление и отдых, другие формы социального поощрения).

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

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;

- созданию условий по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

1. Администрация города обязуется информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, проводить консультации и включать в состав комиссии представителя Профсоюза:
2. влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников;
3. в случае ликвидации (реорганизации) образовательных организаций.
4. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.
5. Содействовать созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.
6. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
7. Работодатели обязуются:
8. Сохранять за работником, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку по инициативе работодателя, повышение квалификации заработную плату в размере среднего заработка.
9. Предоставлять информацию по запросу городского комитета Профсоюза о кадровом потенциале, в том числе возрастном составе, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам.
10. В вопросах аттестации педагогических работников стороны руководствуются Региональным отраслевым Соглашением между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области, приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г. N 73696):
11. определяют перечень недостающих педагогических специальностей в городе, организации. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включённым в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые;
12. аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемыми ими должностей на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
13. при аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награждённых государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ, стабильности (первая категория) и динамике (высшая категория) их достижений;
14. от аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трёхлетний период:

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

- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области;

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;

- тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации;

1. педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля;
2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в меж аттестационный период.

Квалификационные категории учитываются:

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации) при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

**РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

1. Администрация города обязуется:
   * 1. выплачивать единовременное подъёмное пособие в размере 50 тысяч рублей молодым специалистам (решение Курганской городской Думы от 12 декабря 2018 г. № 201 «О выплате единовременного подъемного пособия молодым специалистам муниципальных образовательных организаций города Кургана» и Постановление Администрации города Кургана от 07 февраля 2019 г. № 701 «Об утверждении Порядка выплаты единовременного подъёмного пособия молодым специалистам муниципальных образовательных организаций города Кургана»);
     2. сохранять работникам дошкольных учреждений, дети которых посещают детские сады, родительскую плату в размере 50% от установленной Администрацией города;
     3. предоставлять бесплатные билеты на Новогодние представления для детей работников учреждений образования в количестве 500 билетов. Осуществлять распределение билетов через городской комитет Профсоюза;
     4. предусматривать в бюджете города ежегодную компенсацию организациям муниципальной системы образования на оздоровление работников образования не менее 5 млн. руб.;
     5. ежегодно предусматривать в бюджете города средства городскому комитету Профсоюза на организацию оздоровительных, спортивных и культурных мероприятий среди работников образовательных организаций и их детей не менее 200 тыс. руб.
2. Стороны рекомендуют работодателям:
3. производить распределение средств на компенсацию за санаторно-курортные путёвки через комиссии по оздоровлению, созданные на паритетной основе между работодателем и профсоюзом;
4. предусматривать за счёт стимулирующего фонда вознаграждение в размере, определённом коллективным договором, юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и каждые следующие 5 лет);
5. оказывать материальную помощь работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких из средств стимулирующего фонда;
6. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях;
7. предусматривать механизмы стимулирования молодых педагогических кадров в течение первых трёх лет работы;
8. выплачивать в размере не менее 20% к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.
9. Городская организация профсоюза обязуется:
10. организовывать оздоровительные, спортивные и культурные мероприятия для членов профсоюза образовательных организаций и их семей за счёт собственных средств и средств бюджета города;
11. ежегодно выделять средства из профсоюзного бюджета на оздоровление членов профсоюза;
12. оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких;
13. информировать и предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в программах повышения квалификации и переподготовки, способствующих личностному развитию, в т.ч. через платформы Общероссийского Профсоюза образования;
14. информировать о бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования «Profcards», предоставляющей скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты при наличии электронного профсоюзного билета;
15. информировать о новых партнёрах проекта бонусной программы «Профдисконт».
16. Стороны исходят из того, что:

Согласно приказу Минпросвещения России от 01.07.2021 г. N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" (зарегистрирован Минюстом России 30.08.2021 г., рег. N 64798; с изменениями от 25.09.2023 г. № 715), к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза образования и его региональных (межрегиональных) и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

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

При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзных организаций.

При рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным и ведомственным наградам и наградам, присвоению почётных званий Российской Федерации и Курганской области, учитывается мнение территориальной организации Профсоюза, результаты выполнения коллективного договора, регионального и настоящего Соглашения.

**РАЗДЕЛ VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.
2. Администрация города обязуется:
3. Обеспечивать право работников образовательных организаций на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права Администрация города обязуется ежегодно предусматривать в проекте бюджета города не менее 10-ти млн. руб. на выполнение мероприятий по охране труда.

1. финансировать:

- санитарный минимум (лекции) работникам;

- проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях;

- приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

- проведение медосмотров;

- обучение по охране труда.

1. Осуществлять ежегодный анализ условий охраны труда, производственного травматизма, реализовывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.
2. Ежегодно информировать городской комитет Профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования по согласованным сторонами вопросам.
3. Включать представителей Профсоюза в состав комиссий по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, по расследованию несчастных случаев.
4. Работодатели обязуются:
5. В образовательных организациях ежегодно заключать Соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом с разработанными мероприятиями по охране труда, с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
6. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на охрану труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Социального Фонда России использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.
7. Предусматривать в коллективном договоре и соглашении предоставление оплачиваемого рабочего времени ответственному за охрану труда по приказу руководителя, для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20% ставки (оклада) в случае, если в штатном расписании отсутствует должность специалиста по охране труда.
8. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426‑ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома.
9. Вводить в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда на паритетной основе представителей профсоюзного комитета.
10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
11. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

1. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
3. Создавать условия для прохождения диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработок.
5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
6. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
7. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
8. В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в дневных оздоровительных лагерях при образовательной организации, гарантировать бесплатное прохождение медицинского осмотра.
9. Городская организация профсоюза обязуется:
10. организовать обучение и работу уполномоченных лиц профессионального союза по охране труда;
11. организовать и обеспечить совместно с представителями работодателей проведение контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в образовательных организациях через уполномоченных лиц;
12. консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите прав на охрану труда;
13. в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений;
14. содействовать организациям в участии в городском, областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.
15. Стороны договорились:
16. В образовательных организациях в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.
17. В комиссии по приёмке образовательных организаций к новому учебному году включаются представители Курганского городского комитета Профсоюза.
18. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в образовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровье ориентированного поведения.

# **РАЗДЕЛ VIII. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
2. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости:
3. развивать и совершенствовать систему социального партнёрства в сфере образования на территориальном и локальном уровнях;
4. способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров и настоящего Соглашения, в том числе путём участия в конкурсах «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнёрства», «На лучшую организацию охраны труда»;
5. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта мнения, в том числе с участием Профсоюза;
6. способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
7. Администрация города обязуется:
8. Уведомлять городской комитет Профсоюза о проектах нормативных (ненормативных) актов (распоряжений, приказов), затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников отрасли для учёта по ним мнения.
9. Предоставлять информацию в городской комитет Профсоюза о вносимых Департаментом социальной политики Администрации города в городскую Думу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учёта по ним мнения и позиции Профсоюза.
10. Предоставлять возможность городскому комитету Профсоюза доводить информацию Профсоюза до образовательных организаций города через почту Управления образования и посредством электронной почты организаций.
11. Предоставлять городскому комитету Профсоюза (путём включения его в перечень организаций, определенных для рассылки документов) информацию, отправляемую в образовательные организации Департаментом социальной политики Администрации города, управлением образования, Инновационно-методическим центром.
12. Создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и колдоговоров.
13. Включать председателя и членов городского Совета молодых педагогов в состав делегаций для участия в молодёжных форумах, семинарах по обмену опытом работы, проводимых органами власти разных уровней.
14. Сохранять в организациях образования систему безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Задержка перечислений средств не допускается.

При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов.

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт Курганской городской профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

1. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и её руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации.
2. Рассматривать представления профсоюзных органов и привлекать в случае необходимости к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в организациях образования.
3. Стороны договорились, что:
4. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций.
5. Своевременно и в полном объёме предоставлять поступающую из городского комитета Профсоюза информацию председателям первичных профсоюзных организаций.
6. Предоставлять профсоюзному органу образовательного учреждения (организации) бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников (в т.ч. компьютером, оргтехникой), предоставлять технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, размещать информацию в доступном для всех работников месте.
7. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
8. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
9. Признают право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
10. Предусматривать председателю первичной организаций профсоюза за работу в интересах коллектива ежемесячную выплату из средств стимулирующего фонда. Размер выплаты образовательная организация определяет самостоятельно и предусматривает в коллективном договоре и (или) в Положении об оплате труда.
11. Стороны признают гарантии для работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:
12. увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных коллегиальных органов допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия городского комитета Профсоюза. Это правило сохраняется также в течение двух лет после окончания срока полномочий указанных лиц при условии членства в профсоюзе;
13. председатели профсоюзных комитетов и их заместители, а также работники, избранные в состав городского, областного комитетов Профсоюза и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены администрацией образовательной организации без предварительного согласия городского комитета Профсоюза;
14. члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с руководителем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников (в том числе при ведении коллективных переговоров) по мере необходимости, на время краткосрочной профсоюзной учёбы (до трёх дней) в течение года с сохранением средней заработной платы;
15. члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка;
16. председатели первичных профсоюзных организаций в учреждениях входят в состав комиссий:

- аттестационной;

- тарификационной;

- по охране труда;

- по оздоровлению работников;

- по распределению доплат из стимулирующего фонда и др.

1. работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, выдвижении на ведомственные и государственные награды, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.
2. Ходатайство в городскую наградную комиссию и представление работников образовательных организаций к ведомственным и государственным наградам осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.
3. Городской комитет Профсоюза принимает участие:
4. в работе совещаний, конференций, собраний с руководителями образовательных организаций, организованных Администрацией города;
5. в работе городской комиссии по награждению работников образовательных организаций;
6. в аппаратных совещаниях Департамента социальной политики Администрации города, Управления образования и др.
7. Городской комитет Профсоюза выступает в качестве одного из учредителей и участвует в организации ежегодного городского конкурса профессионального педагогического мастерства «Учитель года».
8. Городская организация Профсоюза и её первичные организации обязуются:
9. содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров с целью снижения социальной напряжённости в трудовых коллективах учреждений образования;
10. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь (членам профсоюза) по вопросам трудового законодательства;
11. содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
12. осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;
13. использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли;
14. в случае нарушения или несоблюдения Соглашения городская организация Профсоюза оставляет за собой право на организацию и проведение собраний, митингов, пикетов, забастовок в соответствии с действующим законодательством.

**РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Администрация города направляет Соглашение в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Главное Управление по труду и занятости населения Курганской области.
2. Администрация города в лице Департамента социальной политики и городская организация Профсоюза в течение 15 дней с момента подписания настоящего Соглашения доводят его содержание до сведения образовательных организаций и публикуют текст Соглашения на своих официальных сайтах.
3. Стороны в течение месяца совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Соглашения и принимают меры по его реализации.
4. Стороны несут ответственность за выполнение настоящего Соглашения и принятые на себя обязательства.
5. Контроль за исполнением Соглашения осуществляет трехсторонняя комиссия два раза в год.
6. Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2024 года и действует до 1 апреля 2027 года.

Соглашение действует в течение трёх лет с момента подписания и может быть продлено по взаимной договорённости сторон, но не более чем на три года.

1. Переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

