

СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией Красногорского муниципального района,
отделом образования администрации Красногорского района и
Красногорской районной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2025-2028 годы**

Настоящее Соглашение подписано «14» января 2025 г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в администрации
Красногорского района

Регистрационный номер № 1 от «14» января 2025 г.

Заместитель главы администрации

А.В.Боровик

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы, установленные на территориальном уровне.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы и других законодательных актах.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательная организация) на территории муниципального образования, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, на которых распространяется данное Соглашение, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

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

В коллективных договорах образовательных организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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

1.3.3. В целях реализации единых подходов к решению социально-трудовых проблем стороны рекомендуют органам местного самоуправления, в том числе осуществляющим управление в сфере образования, работодателям и выборным профсоюзным органам образовательных организаций в своей деятельности руководствоваться положениями настоящего Соглашения.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

-администрация Красногорского муниципального района (далее администрация района) – от имени исполнительно-распорядительного органа муниципального образования;

- отдел образования администрации Красногорского района (далее отдел образования) - от имени работодателей;

-Красногорская районная организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице районного Совета Профсоюза (далее – районная организация Общероссийского Профсоюза образования) - от имени работников, являющихся членами Профсоюза.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав районной организации Общероссийского Профсоюза образования, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных управлению образования, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

На работников, не являющихся членами Профсоюза, нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет финансовых средств организаций Профсоюза, распространяются только на его членов.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 14 января 2028 года.

Стороны договорились:

1.7. Районная организация Общероссийского Профсоюза образования, первичные профсоюзные организации, их соответствующие выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений и организаций, входящих в муниципальную систему образования, при разработке и заключении территориального отраслевого Соглашения, коллективных договоров, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения образовательных организаций, трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов работников.

1.10. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнений и изменений настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.12. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем, в лице их представителей осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения образовательной организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-трудовых проблем работников образования.

2.1.3. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников образования, другим направлениям деятельности образовательных организаций.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.2. Отдел образования:

2.2.1. В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районную организацию Общероссийского Профсоюза образования проекты нормативных правовых актов, вносимых в районный Совет народных депутатов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2.2. Рекомендует руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

2.2.3. Включает представителей районной организации Общероссийского Профсоюза образования в состав:

- коллегияльных органов, рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере образования;

- экспертной комиссии для проведения конкурсного отбора образовательных организаций, лучших педагогических работников, внедряющих инновационные образовательные технологии, в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- комиссий по аттестации педагогических работников и награждению работников, по оценке готовности образовательных организаций к началу учебного года.

2.2.4. Предоставляет по запросу районной организации Общероссийского Профсоюза образования информацию о численности работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательных организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников образования.

2.3. Стороны согласились содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в сфере образования на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.4. Отдел образования и районная организация Общероссийского Профсоюза образования в целях реализации мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников, рекомендуют работодателям:

2.4.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

2.4.2. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные

запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

2.4.3. Не допускать практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, а также планов подготовки к государственной итоговой аттестации, отчетов об их выполнении и т.п., так как соответствующие материалы (в случае их составления) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

2.4.4. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

2.4.5. Принимать локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.1.3. 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, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций наряду с работой, определенной 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.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты труда.

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

3.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а

также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования при определении должностных обязанностей работников;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом 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 педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных и личных результатов труда;

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Брянской области;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников образовательных организаций.

3.1.7. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, многодетным родителям, имеющим 3-х и более детей, членам семей военнослужащих – участников специальной военной операции.

3.1.8. Работодатель, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, может принять на работу, на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

3.1.9. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим

занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2. Стороны рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников:

1) совмещающих работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

2) принимавших участие в специальной военной операции;

3) имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

4) имеющих государственные награды, почетные звания, удостоверения ведомственных знаков отличия;

5) семейных – при наличии двух и более детей;

6) если оба супруга работают в одной образовательной организации;

7) имеющих стаж педагогической работы до двух лет;

8) председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, внештатных правовых и технических инспекторов труда Профсоюза.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

3.3. Стороны рекомендуют работодателям при реализации педагогическими работниками основных общеобразовательных программ руководствоваться приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 июля 2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ».

3.4. Стороны рекомендуют:

3.4.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

3.4.2. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответы на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

3.4.3. Не допускать практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, а также планов

подготовки к государственной итоговой аттестации, отчетов об их выполнении и т.п., так как соответствующие материалы (в случае их составления) являются рабочим инструментом, а не отчётной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

3.4.4. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с ней видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную плату, определяемую по соглашению сторон.

3.4.5. Принимать локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневнике обучающегося, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Стороны договорились:

4. Способствовать выполнению требований Указа Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы педагогических работников.

4.1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

4.2. Изменение условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим федеральным и региональным законодательством.

При изменении типа образовательной организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы) работников образовательных организаций, переданных в другую форму собственности, в случае изменения или совершенствования для них систем оплаты труда, а также работников образовательных организаций, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

4.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности деятельности учитываются следующие основные принципы:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляются с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П).

4.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами и закрепляются в локальных нормативных актах.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.7. В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.8. Администрация района:

4.8.1. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций два раза в месяц.

В случае задержки заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.8.2. Гарантирует, что средства, высвобожденные в результате оптимизации сети, численности или штата работников муниципальных образовательных организаций, остаются в распоряжении образовательной организации и могут направляться на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8.3. Обеспечивает выплату материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам образования в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

4.8.4. Осуществляет меры, направленные на повышение ответственности руководителей образовательных организаций и других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

4.9. Обеспечивает оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно приложению №1 к Соглашению.

4.10. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

возобновление педагогической работы после военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации по призыву;

возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

наступление чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

возобновление педагогической работы лицами:

предусмотренными пунктом 1 статьи 2 Закона Брянской области от 2 октября 2023 г. № 69-3 «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий военнослужащих, сотрудников федеральных государственных органов, лиц, поступивших в добровольческие формирования, работников специализированного государственного унитарного предприятия, а также членов их семей» (с изменениями и дополнениями);

- поступившими в добровольческие формирования, созданные в соответствии со статьей 22.1 Федерального закона от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне» на территории Брянской области, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации, лицами, принимавшими (принимающими) участие в специальной военной операции.

Условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия сохраняются:

при истечении 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 права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления)».

4.11. Наполняемость классов (групп) в образовательных организациях должна соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям к условиям и организации обучения учащихся (воспитанников). При расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы, связанных с увеличением наполняемости классов (групп) рекомендуется производить оплату труда работников в повышенном размере.

Дополнительная оплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

4.13. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы; за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций.

4.14. Стороны договорились рекомендовать работодателям при установлении и реализации систем оплаты труда работников:

-учитывать рекомендации соответствующих исполнительных органов государственной власти федерального и регионального уровней;

-не допускать установления различных размеров ставок (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, опытом и стажем работы, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- при принятии систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций предусматривать в образовательных организациях размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в структуре их заработной платы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

-определять конкретные количественно измеримые показатели и критерии установления стимулирующего характера.

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетных листов утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листах каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд за соответствующий период.

4.17. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.18. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, производится выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Размер и порядок выплаты компенсации лицам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

4.19. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования, выполняющим функции классного руководителя, наряду с выплатами за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплачивается и ежемесячное вознаграждение в зависимости от наполняемости учащихся в классах (классо - комплектах).

4.20. Отдел образования осуществляет мониторинг фактического уровня оплаты труда работников образовательных организаций по всем профессиональным квалификационным группам.

4.21. Районная организация Общероссийского Профсоюза образования:

4.21.1. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, в соответствующие органы контроля и надзора, с заявлениями в защиту трудовых прав и интересов работников образовательных организаций в случаях нарушения трудового законодательства.

4.21.2. Обеспечивает систематический контроль реализации норм Трудового кодекса РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда.

4.21.3. Осуществляет общественный контроль целевого использования средств, предназначенных на оплату труда, своевременной выплаты заработной платы и ликвидации ее задолженности.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки России от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, либо, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.4. Предоставление ежегодных 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 руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.4.1. Работодатели, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утверждают не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.4.2. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

5.4.8. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее

10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 года N 169).

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.6. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, вакцинации (ревакцинации)) 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.

5.8. Педагогическим работникам образовательных организаций предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не

предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.9. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.10. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.11. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.12. Работникам - членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих. При этом по желанию работников - членов семей военнослужащих продолжительность их отпуска может быть такой же, как отпуск военнослужащего. Часть отпуска работникам - членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

5.13. По заявлению работников - членов семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие ранений, травм и контузий, полученных при исполнении обязанностей военной службы, предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

5.14. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной (преподавательской) работы».

5.15. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.16. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического

совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.17. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Администрация района:

6.1. Признает социальную защиту работников образования приоритетным направлением.

6.2. Повышает ставку, оклад (должностной оклад) заработной платы педагогических работников образовательных организаций, окончивших высшие и профессиональные учебные заведения и работающих в образовательных организациях, на 30 процентов в первые три года работы.

6.3. В целях социальной защиты работников образовательных организаций при изыскании дополнительных финансовых средств совместно с районной организацией Общероссийского Профсоюза образования ходатайствует перед районным Советом народных депутатов об установлении дополнительных мер социальной поддержки.

6.4. Выплачивает выпускникам образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, впервые прибывшим на работу в образовательные организации, находящиеся на территории Красногорского муниципального района, единовременное пособие в размере пяти должностных окладов. (После 1-го года -2 должностных оклада, после 2-го года-2 должностных оклада, после 3-го года-1 должностной оклад).

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

а) награжденных государственными наградами Российской Федерации (орденами, медалями, почетными званиями, начинающими со слов «Народный», «Заслуженный») независимо от срока их награждения;

почетным знаком Российской Федерации «За успехи в труде», знаком отличия «За наставничество»;

б) награжденных ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере общего образования, (почетными грамотами, почетными званиями, нагрудными знаками, знаками отличия и медалями) независимо от срока их награждения;

в) награжденных почетными званиями, учрежденными в Брянской области, почетными грамотами Брянской областной Думы и Губернатора Брянской области за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

г) ставших победителями и лауреатами конкурса среди учителей

общеобразовательных организаций на присуждение премий (федерального и регионального уровней) за достижения в педагогической деятельности, ставших победителями конкурсов среди педагогических работников дошкольного, дополнительного, среднего профессионального образования на получение премии Губернатора Брянской области, за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

д) ставших победителями, призерами и лауреатами регионального этапа Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года», ставших победителями и лауреатами регионального этапа Всероссийских профессиональных конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог», «Профессионал — новатор» («Мастер года»), ставших победителями и призерами регионального конкурса «Лидер в образовании», ставших победителями и лауреатами регионального конкурса «Педагогический дебют» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

е) победителей и призеров регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Профессионалы» Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы») и конкурса профессионального мастерства «Профессионалы» в компетенции «Навыки мудрых» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

ж) подготовивших за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления, обучающихся, ставших победителями и призерами регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

з) подготовивших за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления обучающихся, студентов, победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, финала Национального чемпионата «Профессионалы», конкурса профессионального мастерства «Профессионалы». Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы»), чемпионата по профессиональному мастерству «Абилимпикс» среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

и) являющихся на момент подачи заявления членом группы специалистов по проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности при аттестации на квалификационные категории;

к) являющихся на момент подачи заявления не менее 3 лет членами жюри регионального этапа Всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства;

л) являющихся на момент подачи заявления не менее 3 лет членом предметных комиссий Брянской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;

м) педагогическим работникам, осуществляющих не менее 3-х лет

работу по наставничеству.

Особая форма аттестации в целях установления **высшей** квалификационной категории предусматривается работникам из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования, имеющих ученые степени или ученые звания, при приеме их в образовательные организации на педагогические должности (без наличия первой квалификационной категории).

Особая форма аттестации в целях установления **высшей** квалификационной категории предусматривается работникам учреждений дополнительного профессионального образования при приеме на педагогические должности в образовательные организации (без наличия первой квалификационной категории).

Также **особая форма** аттестации в целях установления имеющейся **первой** квалификационной категории предусматривается для педагогических работников:

а) ставших победителями, призерами и лауреатами муниципального этапа Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года», ставших победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийских профессиональных конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог», ставших победителями и призерами регионального конкурса «Лидер в образовании», ставших победителями и лауреатами регионального конкурса «Педагогический дебют» за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления;

б) ставших победителями и лауреатами конкурсов муниципального уровня на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет, предшествующих дате подачи заявления.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя образовательной организации о поддержке данной кандидатуры при прохождении аттестации на льготных условиях и ходатайства первичной профсоюзной организации.

Кроме того, работник представляет в аттестационную комиссию документы:

подтверждающие результаты работы, дающей право прохождения аттестации на льготных условиях;

подтверждающие наличие имеющейся квалификационной категории.

Аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена»

6.5.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная, профсоюзная работа и соответствующие награды за эту работу.

6.5.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.5.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.5.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.5.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.5.3.4. Работодателям рекомендуется:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.5.4. Предусматривать в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в бюджете района средства для поощрения лучших педагогических работников.

6.5.5. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

6.5.6. Работникам образования, увольняющимся на пенсию, выплачивать материальную помощь в размере 3000 рублей.

6.5.7. Работникам образования в связи с юбилейной датой рождения выплачивать материальную помощь в размере 5000 рублей. Юбилейными датами считать: для граждан- 50 лет, 55 лет - для женщин, 60 лет, 70 лет и каждые 5 лет со дня рождения.

6.5.8. Принимать решения по вопросам социально-трудовых отношений после их совместного предварительного согласования с выборным профсоюзным органом.

6.5.9. Рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах меры социальной поддержки работников, получающим второе профессиональное (педагогическое) образование (ст.173,174 ТК РФ) и дополнительные меры социальной поддержки: выплату дотаций на питание, возмещение транспортных расходов, выплату пособий, субсидий, а также льготы и гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.

6.5.10. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченного органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации, педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по ее подготовке и проведению, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

Отдел образования, администрация образовательных организаций:

6.6. Организует профессиональное образование или профессиональное обучение педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.7. Содействует выделению средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

6.8. Обеспечивает своевременное и полное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, своевременное оформление документов в образовательных организациях для назначения трудовых пенсий, в том числе пенсий на льготных условиях.

Отдел образования совместно с районной организацией Общероссийского Профсоюза образования:

6.9. Взаимодействуют с государственными и соответствующими муниципальными органами власти в части выполнения комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников образовательных организаций, их семей.

6.10. Организуют на льготных условиях оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, проводят культурные и физкультурно-оздоровительные, спортивные и туристские мероприятия и т.д.

6.11. Содействовать улучшению жилищных условий работников, предоставлению жилищных субсидий на строительство или приобретение жилья работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.12. Стороны пришли к согласию, что заработная плата сохраняется:

- в случае бракосочетания самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей – 2 календарных дня;
- смерти родителей, детей, супруга, супруги – 3 календарных дня,
- рождения ребенка – 2 календарных дня,
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусмотреть разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенным коллективным договором;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодёжи;
- активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работников из числа молодежи в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

7.2. Способствовать созданию в образовательных организациях молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.)

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

7.3.1. Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

7.3.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

7.4. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей.

7.5. Содействовать созданию морального и материального стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышение качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Направляет на обучение по охране труда, в объеме должностных обязанностей, вновь назначенных на должность руководителей муниципальных образовательных организаций в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность для последующего рассмотрения на коллегии

отдела образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.3. Информировать районную организацию Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных или опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.4. Рекомендует образовательным организациям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электробезопасность и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

8.2. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов для всех категорий работников и до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.2.3. Создают службы охраны труда или вводят в штаты образовательных организаций должность специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.2.4. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.5. Обеспечивают работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

8.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.7. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательных организациях.

Представляют информацию в выборный профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.8. Создают в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Районная организация Общероссийского Профсоюза образования:

8.3.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывают им методическую помощь, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организуют и проводят семинары, согласовывают нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.3.2. Совместно с уполномоченными по охране труда осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.3.3. Участвует в приемке образовательных организаций к новому учебному году, расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

8.4. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

9.1.2. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

9.2. Стороны договорились рекомендовать администрациям образовательных организаций:

9.2.1. Проводить анализ кадрового потенциала образовательных организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в образовательных организациях выпускников учреждений профессионального образования, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки специалистов.

9.2.2. Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.

9.2.3. Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией малокомплектных сельских образовательных организаций, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

9.2.4. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении работников руководствоваться действующим законодательством.

9.3. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных организаций и его структурных подразделений по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала мероприятия, письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

9.4. Ликвидация образовательных организаций при наличии обучающихся допускается по окончании учебного года.

9.4.1. Образовательные организации не осуществляют в течение учебного года мероприятия, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

9.5. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательных организациях в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

9.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели территориальной и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

9.7. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных пунктом 9.6. настоящего Соглашения являются:

- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
- статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом при сокращении численности или штата.

9.8. Производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы педагогическим

работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

9.9. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования стороны совместно принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности районной, первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, коллективным договором, Уставом муниципальной образовательной организации, настоящим Соглашением.

10.2. В случаях возникновения разногласий по поводу выполнения настоящего Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов Профсоюза.

10.3. Работодатели обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Заявления работников – членов Профсоюза, поданные на имя работодателя, об удержании и перечислении членских профсоюзных взносов действительны на весь период трудовых отношений с образовательной организацией.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором, соглашениями.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций производится со счетов образовательных организаций одновременно с перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

Работодатели, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном четвертым абзацем настоящего пункта.

10.4. Работодатели муниципальных образовательных организаций принимают с учетом мотивированного мнения профсоюзных организаций образовательных организаций:

- расписание занятий;
- распределение учебной нагрузки;
- режим работы технического и младшего обслуживающего персонала;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат стимулирующего характера;

очередность предоставления отпусков;
должностные обязанности работников;
привлечение работников к сверхурочным работам;
проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников.

10.5. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов, созываемых Общероссийским Профсоюзом образования.

10.6. Стороны согласились с тем, что работодатели:

10.6.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

10.6.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, территориальной организации Профсоюза, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, что закрепляется в коллективном договоре.

10.7. Стороны договорились включать представителя районной организации Общероссийского Профсоюза образования в состав:

рабочих групп по подготовке нормативно – правовых актов, относящихся к сфере образования;

районной аттестационной комиссии;

комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

конкурсных и экспертных комиссий по отбору муниципальных образовательных организаций, работников на соискание президентского и губернаторского грантов.

10.8. Стороны рекомендуют совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участия педагогов в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

10.9. Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения

общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.12. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатели за счет средств образовательной организации предусматривают установление работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, стимулирующую выплату в размере 5 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада). Конкретные размеры данной выплаты определяются в коллективном договоре образовательной организации.

10.13. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.14. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.15. Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации может производиться за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ.

Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций, улучшению условий труда и быта, организации оздоровления работников и членов их семей, с первоочередным правом членов Профсоюза.

11.5. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий работникам образования в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, муниципального органа власти и настоящим Соглашением.

11.6. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, и несчастных случаев на производстве.

11.7. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, представляемую Профсоюзу органами управления в сфере образования, законодательной и исполнительной власти.

11.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и ее работников.

11.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - трудовых прав и гарантий работников образования.

11.10. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

11.11. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей - членов Профсоюза образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих.

11.12. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах, при наличии средств, финансировать районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, руководителей образовательных организаций, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

12.1. Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности Отраслевой районной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета отдела образования и доводится до сведения заинтересованных сторон.

12.3. Контроль за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, администрации образовательных организаций, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой районной комиссии.

12.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении.

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

12.6. В период действия настоящего Соглашения районная организация Профсоюза не организует забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

Соглашение подписано

«14» января 2025 года

Глава администрации
Красногорского муниципального района

/С.С. Жилинский/

Начальник отдела образования
администрации Красногорского района

/Т.И. Ивашкина/

Председатель Красногорской районной
организации Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

/В.И. Горбачева/

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации, независимо от того, в каких классах, группах, в каких образовательных организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа;

при переходе в другую образовательную организацию;

при переезде из других субъектов Российской Федерации;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в котором выполняется работа); тьютор; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	социальный педагог
Старший воспитатель	воспитатель
Воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

допризывной подготовки	физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	учитель-логопед; логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным

	программам); воспитатель; тьютор; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организаций профессионального образования сферы культуры и искусства	преподаватель; учитель музыки; концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической)
Преподаватель, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической)	преподаватель специальных дисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства; учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; инструктор - методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физической культуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации; методист организации профессионального образования
Учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета (дисциплины) организации профессионального образования
Методист (при совпадении предмета)	учитель, преподаватель предмета; педагог дополнительного образования
Методист дополнительного	педагог дополнительного образования

образования	
Старшая вожатая	педагог - организатор
Педагог дополнительного образования	педагог – организатор; воспитатель в организации дополнительного образования
Педагог - организатор	педагог дополнительного образования; воспитатель в организации дополнительного образования; старший вожатый