

Директор
Департамента образования
администрации муниципального
образования город Краснодар



А.В.Звягинцев

« 27 » декабря 2024 г.

Председатель
Краснодарской городской организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Т.М.Хотнянская

« 27 » декабря 2024 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ
ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР,
на 2025 – 2027 годы**

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Краснодаре
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 28.12.24 № 1-17

И.С.С.С. Горская И.И.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

**Краснодар
2024 год**

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Краснодарского края, муниципальными правовыми актами муниципального образования город Краснодар, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования муниципального образования город Краснодар, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Краснодарской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели: образовательные организации отрасли образования города Краснодара, в лице их представителя – департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Департамент).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей отрасли образования муниципального образования город Краснодар.

Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с абзацем 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны согласились, что Профсоюз в лице его выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении отраслевого территориального соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению профессиональных, социально-экономических вопросов работников сферы образования города Краснодара.

1.5. Стороны договорились:

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

В коллективном договоре организации могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Регистрация коллективных договоров организаций в государственном казённом учреждении Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара» осуществляется после их правовой экспертизы в Профсоюзе.

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

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

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

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

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

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента www.do.krd.ru и Профсоюза www.gorkom-prof.ru и публикуется в совместном информационном Вестнике.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2027 года.

1.9. Присоединение к Соглашению осуществляется в соответствии с Законом Краснодарского края от 07.08.2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнёрстве в Краснодарском крае».

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национальных проектов, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне Краснодарского края, на уровне муниципального образования город Краснодар, а также мероприятий, программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Департамент:

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

2.2.2. Создаёт условия для систематической работы по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

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

2.2.5. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.6. Приглашает представителей Профсоюза к участию в работе аттестационной комиссии для аттестации руководящих работников.

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

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

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

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

2.2.11. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе по реализации Порядка предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде организации отдыха отдельных категорий граждан в муниципальном бюджетном учреждении муниципального образования город Краснодар «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка» за счёт средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар), которое выражается в следующем:

- информировании подведомственных организаций о графике заездов в МБУ КСОЦ «Ольгинка», утверждённом приказом директора Департамента;
- сборе заявлений от подведомственных организаций на предоставление вышеуказанной меры социальной поддержки;
- формировании пофамильного списка граждан, направляемых на отдых в МБУ КСОЦ «Ольгинка», на очередной заезд, с учётом квоты заезда и очередности поступления заявлений.

2.2.12. Оказывает содействие Профсоюзу в случае уклонения работодателей от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли в судебном порядке, а также в государственных, муниципальных и иных органах.

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

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

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

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

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

Реализует программу дистанционного профсоюзного обучения. Размещает на сайте Профсоюза (<http://www.gorkom-prof.ru>), в социальных медиа (<https://vk.com/gorkomprof>), актуальную информацию по вопросам профессиональных, социально-трудовых прав работников, направляет в первичные профсоюзные организации дайджест «Профсоюз информирует», включающий в себя разделы «Новое в законодательстве» и «Вопрос – ответ» на актуальные темы трудового и образовательного законодательства.

Способствует повышению уровня профессиональных компетенций работников отрасли и профсоюзных кадров.

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

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

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

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

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

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на муниципальном и локальном уровнях путём взаимных договорённостей. Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению воспрепятствования деятельности профсоюзных организаций.

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

3.1.4. Совместно анализировать выполнение обязательств коллективных договоров организаций, предоставление муниципальных мер социальной поддержки (не реже одного раза в год).

3.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

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

3.1.6. Способствовать участию организаций образования в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

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

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

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

3.1.9. Способствовать реализации принципа государственно-общественного управления в отрасли образования (статья 26 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Оказывать содействие формированию в образовательных организациях выборных органов в целях внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.10. Ход выполнения Соглашения (по полугодиям) совместно рассматривать на заседаниях президиума Профсоюза или коллегии Департамента и направлять информацию для сведения в муниципальные образовательные организации и первичные профсоюзные организации. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

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

3.1.12. При оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя обращать внимание на создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.

3.1.13. Рекомендовать работодателям при приеме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о его деятельности.

3.1.14. Организовывать проведение классных часов (профсоюзных уроков) в старших классах общеобразовательных организаций, с целью информирования подростков о социальной значимости и роли Профсоюза в современных условиях.

IV. Трудовые отношения

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

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

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

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределённый или определённый срок, в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Срок действия этого договора определяется уставом организации или соглашением сторон.

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

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

4.1.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, предусматривающих обязательные условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

4.1.5. Изменение обязательных условий трудового договора (в том числе перевод на другую работу, изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключённому в письменной форме (статья 72 ТК РФ). В случае несогласия работника работодатель обеспечивает своевременное его уведомление в письменной форме о предстоящих изменениях не позднее чем за два месяца до их введения.

Изменение системы оплаты труда в отрасли относится к изменениям организационных или технологических условий труда, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, и является основанием для внесения соответствующих изменений в определенные сторонами условия трудового договора.

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

4.1.6. Работодатели расторгают трудовой договор по инициативе работника (по собственному желанию) в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора, по основаниям, предусмотренным ст. 80 ТК РФ.

4.1.7. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут выполнять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы вышеуказанным лицам, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки вышеуказанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.8. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

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

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

- своевременно и в полном объёме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в отделение по Краснодарскому краю Социального фонда России;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечивать ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

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

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

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

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

4.1.10. Работодателем в целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Департамент и Профсоюз рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие обязательства:

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

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается категориям работников, предусмотренным в ст. 179 ТК РФ, а также в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за

чей счет они обучаются); работникам, поступившим на работу по полученной специальности, в течение двух лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

- не допускать перезаключение бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

4.3. Департамент и Профсоюз договорились:

- совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчётности образовательных организаций и педагогических работников. Совместно контролировать принятие локальных нормативных актов в образовательной организации, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации (о рабочей программе, о дневниках обучающихся, о классном руководстве и другие) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

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

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

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

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

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

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами муниципального образования город Краснодар, не могут снижать

уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

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

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

5.2.4. Право на изменение размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.2.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

осуществляется в повышенном размере. Размер доплаты за работу в ночное время составляет не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.2.8. С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в размере не ниже 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»; 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории; 0,15 – при наличии первой квалификационной категории; 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

В коллективном договоре образовательной организации могут быть установлены и другие случаи учета имеющейся квалификационной категории для установления оплаты труда работников.

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

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику в размере не ниже 0,10.

5.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учётом имевшейся квалификационной категории, установленной до 1 сентября 2023 года, с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.2.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по совместительству.

5.2.11. Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (молодым педагогам) муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется доплата в соответствии с порядком и условиями, определёнными постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 г. № 3226 «Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией».

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

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

5.3. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

5.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- выплат повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не ниже 0,30 – за учёную степень доктора наук; 0,20 – за учёную степень кандидата наук; 0,10 – за почётное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

- выплат стимулирующего характера за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы): при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%; при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%; при выслуге лет от 20 лет – 20%;

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы), устанавливаемой работникам муниципальных организаций дополнительного образования спортивной направленности):

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 5%;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет - 10%;
при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 15%;
при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 20%;
при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 25%;
при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 30%."

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы (приложение № 4);

- выплат специалистам, работающим в организациях (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в посёлках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе);

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за превышение наполняемости классов; за осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в которые зачислены обучающиеся (обучающиеся) с ОВЗ, а также находящиеся на домашнем обучении.

5.4. Стороны считают необходимым:

5.4.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар).

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

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

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

5.4.5. Применять при исчислении заработной платы педагогических работников «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки педагогических работников учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки)

для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

5.4.6. В целях снижения социальной напряжённости в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы, об источниках и размерах фонда оплаты труда.

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

- на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по информированию о законодательстве в области образования и трудового права;
- наставникам молодых специалистов.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

6.2. При рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, учитывать следующее:

6.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

6.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности» квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

6.3. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

6.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», «Семьеведение», профориентационных занятий;

- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

6.3.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

6.3.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

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

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

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

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

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию, и не выполнять непосредственно в организации иные должностные обязанности, предусмотренные квалификационными

характеристиками по занимаемой должности, а также не выполнять в эти дни дополнительные виды работ за дополнительную плату;

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

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

6.6. В случае привлечения работников к работе в День поминовения усопших (Радоницы) и в другие установленные Губернатором Краснодарского края нерабочие дни, работодатели производят оплату труда работников в эти дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть четвертая статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том

числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.9. Руководителям образовательных организаций за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

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

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

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

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

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

6.12. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в

целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

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

6.14. Работодатели, с учетом обеспечения непрерывности образовательного процесса, предоставляют работнику отпуск при получении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

VII. Условия и охрана труда

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

7. Департамент:

7.1. Обеспечивает выполнение планов по улучшению условий и охраны труда, мероприятий муниципальных программ муниципального образования город Краснодар.

7.2. Содействует общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

7.3. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга несчастных случаев на производстве, условий и охраны труда, осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев при реализации образовательных программ с последующим рассмотрением материалов на совещании при директоре Департамента с целью принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

7.4. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует Профсоюз о состоянии и причинах производственного травматизма в истекшем году, выделении средств подведомственным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, информирует о затратах на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающих средств, мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

7.5. При разработке проекта местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных образовательных организаций на мероприятия по охране труда, в том числе: проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных

условиях труда, санаторно-курортное лечение работников, мероприятия, направленные на снижение уровня профессиональных рисков и другие мероприятия в размере, определенном статьёй 225 ТК РФ.

7.6. Стимулирует деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов, перечисленных в Социальный фонд России, (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возврат части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.7. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных образовательных организаций в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.8. Приостанавливает деятельность подведомственных образовательных организаций в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения источника и причин опасности.

7.9. Предусматривает включение председателя городской организации Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.10. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечивают:

7.10.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

7.10.2. Создание в образовательной организации службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда. Структуру службы охраны труда и численность работников службы охраны труда определять с учетом рекомендаций Минтруда России.

7.10.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 ТК РФ.

Определение размера денежных средств на указанные цели в коллективном договоре и уточнение размера денежных средств в соглашении по охране труда, являющихся приложением к коллективному договору.

7.10.4. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 219 ТК РФ.

7.10.5. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

7.10.6. Организацию проведения за счет собственных средств профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

7.10.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.10.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

7.10.9. Режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков.

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки.

7.10.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.10.11. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

7.10.12. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) внештатного технического инспектора труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза (далее – уполномоченный по охране труда) об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.10.13. Взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

7.10.14. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.11. Профсоюз:

7.11.1. Организует работу внештатного технического инспектора труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в соответствии с действующими положениями о технической инспекции труда Профсоюза и об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза.

7.11.2. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда внештатного технического инспектора труда Профсоюза.

7.11.3. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации. Осуществляет контроль за прохождением уполномоченными по охране труда Профсоюза обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда в установленном законодательством порядке.

7.11.4. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

7.11.5. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда, внештатному техническому инспектору труда Профсоюза в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.11.6. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий образовательного процесса.

7.11.7. Взаимодействует с Департаментом образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

7.11.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.11.9. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.11.10. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

7.11.11. Принимает участие в составе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.11.12. Повышает мотивацию внештатного технического инспектора труда Профсоюза, используя материальные и моральные методы стимулирования.

7.11.13. Принимает участие в организации проведения Общероссийского смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

7.12. Стороны совместно:

7.12.1. Разрабатывают предложения в муниципальные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, социальной защите работников образования.

7.12.2. Организуют проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях Управления образования и Профсоюза.

7.12.3. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в том числе, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

7.12.4. Ежегодно рассматривают вопросы производственного травматизма, профзаболеваемости, СУОТ на совместных совещаниях Департамента образования и Профсоюза.

7.12.5. Содействуют выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда Профсоюза, предложений уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.12.6. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда, иных мероприятий, способствующие информированию, изучению нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

7.12.7. Рекомендуют руководителям образовательных организаций:

- способствовать созданию комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях, обеспечивать условия работы комитетов (комиссий) по охране труда;

- создавать кабинеты (уголки) по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

- повышать мотивацию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, используя различные методы стимулирования, форма, размер и порядок предоставления которых определяются коллективным договором;

- предусматривать в коллективных договорах выплату единовременной денежной компенсации (единовременного пособия в качестве возмещения морального вреда за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации) семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией.

VIII. Содействие занятости, развитию кадрового потенциала, привлечению и закреплению молодежи в отрасли

8.1. Департамент:

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

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

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании, проводит акции и мероприятия и другое.

Готовит представления на присвоение работникам отрасли звания «Заслуженный учитель Краснодарского края», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и др.

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

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

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

8.2. Профсоюз:

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

8.2.2. В целях информирования общественности о работах отрасли, их профессиональных достижениях, судьбах, педагогических династиях участвует в подготовке публикаций в независимой народной газете Краснодарского края «Вольная Кубань», в проведении ежегодного творческого конкурса «Учитель.Школа.Жизнь.».

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

8.2.4. Направляет в краевую организацию Профсоюза сведения о вакантных должностях в образовательных организациях по результатам мониторинга за сентябрь, январь, июнь месяц для размещения на сайте Профсоюза.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, наличия вакансий, интенсивности труда педагогических работников; развития и модернизации системы дополнительного образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу. Проводят

мониторинг фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

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

8.3.3. Контролируют выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре;

- информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

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

Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов, организуют муниципальные социально-ориентированные конкурсы и проекты.

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

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

Наряду с материальными видами поощрения активно используют виды морального поощрения: благодарственные письма, грамоты Департамента, Профсоюза; размещение информации о работниках отрасли на официальных сайтах, в социальных сетях и др.

8.3.6. Содействуют созданию условий для внедрения и реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки,

государственной программы по формированию профессиональной пенсионной системы на принципах софинансирования со стороны государства.

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

8.3.8. Способствуют принятию муниципальных мер социальной поддержки учителей – участников программы.

8.3.9. Проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в организациях отрасли. Ежегодно принимают активное участие в туристском слёте педагогов, профсоюзной Спартакиаде. Участвуют в реализации региональной программы «Слагаемые ЗОЖ».

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

8.4. Обеспечивают:

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

8.5. Стороны в целях развития кадрового потенциала, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, а также обеспечения их социальной защищенности определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности.

8.5.1. Департамент:

- способствует организации классов (групп) социально-педагогического профиля для старшеклассников;
- координирует заключение договоров о целевом обучении по педагогическим специальностям и направлениям подготовки;
- контролирует расходование средств, направляемых на выплату доплат молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;
- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);
- способствует реализации современных моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности педагогов;
- организывает работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.5.2. Профсоюз:

- обеспечивает правовую и социальную защищённость молодых педагогов;
- ежегодно организует участие в профсоюзном Форуме молодых педагогов «ПрофСтарт»;
- проводит мониторинги по вопросам условий и оплаты труда, наличия наставников у молодых педагогов;

- содействует повышению правовой и финансовой осведомленности молодых педагогов, в том числе по вопросам социально – трудовых прав и обязанностей.

8.5.3. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установлению им выплат к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам выплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;

- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках регионального конкурса для молодых педагогов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях;

- деятельности Ассоциации и Советов молодых педагогов;

- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- поддержке патриотического воспитания молодёжи, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- способствуют предоставлению мер социальной поддержки обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности (части 3, 31, 4, статьи 46 Закона об образовании).

8.6. Департамент и Профсоюз считают, что:

8.6.1. Статус молодого педагога регулируется постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 г. № 3226 «Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией».

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Образовательная организация в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счёт бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской

Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

9.1.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы, а также для прохождения независимой оценки квалификаций осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

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

9.1.4. Работодатели освобождают работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счёт средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

9.1.5. За счёт средств бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

- ежемесячные выплаты компенсационного характера специалистам за работу в сельской местности согласно перечню должностей, утверждаемому приказом директора Департамента;

- ежемесячные доплаты заместителям директора, педагогам-психологам, учителям по физической культуре, социальным педагогам за работы по профилактике наркомании;

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

- ежемесячные доплаты молодым педагогам общеобразовательных организаций;

- ежемесячные доплаты педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы;

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

- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

- льготы выпускникам педагогических организаций, начинающим работу в отрасли (единовременное пособие на хозяйственное обзаведение и др.);
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- компенсацию стоимости лечения и оздоровления работников.

9.3. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 13.12.2021 г. № 912;

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

9.4. Профсоюз:

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

- содействует развитию деятельности кредитно-потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- материально поощряет участников конкурсов профессионального мастерства;

- содействует организации санаторно-курортного лечения по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10% до 30% к стоимости путёвки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20% скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани;

- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей и обобщает опыт лучших практик профсоюзных организаций;

- участвует в реализации социальной программы «Лояльность партнёров», направленной на решение жилищных проблем членов Профсоюза путём предоставления льготных условий, позволяющих уменьшить стоимость квадратного метра приобретаемого жилья, в рамках соглашения с ООО «ВКБ Новостройки»;

- участвует в реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- участвует в проекте «Профбилет привилегий» с региональным филиалом ПАО «Совкомбанк», в рамках которого предоставляется бесплатное страхование жизни и здоровья, дополнительные скидки на покупки, повышенный процент на остаток денежных средств и другие льготы;

- способствует развитию инновационных форм поддержки членов Профсоюза, внедряемых по инициативе первичных организаций Профсоюза. Участвует в проведении ежегодного конкурса «Лучшая профсоюзная организация высокой социальной эффективности».

9.5. Департамент:

- содействует организации и проведению мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотиков, пропаганде здорового образа жизни;

- в соответствии с решением городской Думы Краснодара от 28.01.2010 г. № 69 п. 5 «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан» организует предоставление работникам муниципальных образовательных организаций следующие дополнительные меры социальной поддержки:

- в виде ежегодного предоставления грантов молодым педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного, общего и дополнительного образования, в размере 50 000 рублей;

- в виде ежегодного предоставления грантов молодым педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного и общего образования, в размере 25 000 рублей;

- в виде организации отдыха отдельных категорий граждан в муниципальном бюджетном учреждении муниципального образования город Краснодар «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка» за счёт средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар);

- в виде ежегодного осуществления денежной выплаты к 1 сентября отдельным категориям работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

- в виде компенсации (частичной компенсации) за наем жилого помещения педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

- в виде компенсации (частичной компенсации) ежемесячного платежа по договору об ипотеке жилого помещения педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза и реализуются с учётом соглашений федерального и краевого уровня, иных соглашений, Уставов учреждений, коллективных договоров.

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

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

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

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

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

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

10.2.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном решением профсоюзного органа и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

10.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

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

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

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

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

Стороны согласились распространить это положение на членов Советов молодых педагогических работников городской организации Профсоюза.

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

10.4. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

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

10.4.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, награждённым профсоюзными наградами, в размере и на условиях, определённых в коллективном договоре.

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

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

10.4.5. При возбуждении ходатайства о награждении работников организации государственными, ведомственными наградами обеспечивать учёт мотивированного

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до рассмотрения соответствующего вопроса в порядке, установленном Уставом организации.

10.5. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждения государственными, ведомственными наградами профсоюзных активистов.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании коллегии Департамента и президиума комитета Профсоюза и доводится до сведения первичных организаций Профсоюза.

11.4. Итоги выполнения Соглашения за трёхлетний период обсуждаются на заседании комитета (плenums) городской организации Профсоюза с приглашением представителя Департамента образования.

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

*Приложение № 1
к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
департамента образования администрации
муниципального образования город
Краснодар, на 2025-2027 годы*

**Положение об Отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений**

I. Общие положения

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

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

1.3. Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Краснодарской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации и департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее – стороны).

II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

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

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

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

III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования;

- согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;

3.2.2. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;

3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения;

3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;

3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;

3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

3.2.7. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;

3.2.8. Оказание содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне;

3.2.9. Изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;

3.2.10. Согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

IV. Права Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;

4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;

4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;

4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключённых коллективных договорах в организациях образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования;

4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

4.1.6. Приглашать для участия в своей деятельности представителей образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов;

4.1.7. Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнёрства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;

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

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

V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии

5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утверждённым Сторонами, и с учётом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 2

*к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении департамента образования
администрации муниципального образования
город Краснодар, на 2025-2027 годы*

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о временной дистанционной (удаленной) работе

1. Общие положения

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

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

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

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

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

2. Взаимодействие с дистанционным работником

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

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

2.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

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

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

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

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе руководства наименование организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

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

5. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу

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

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

6. Порядок обеспечения оборудованием

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

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

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

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

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

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

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

- проверять содержимое электронной почты;
- оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, а также иными работниками организации;
- участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

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

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

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

8. Заключительные положения

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

8.2. С настоящим положением работодатель знакомит работников под роспись.

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

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

Приложение № 3

*к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении департамента образования
администрации муниципального образования
город Краснодар, на 2025-2027 годы*

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

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

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре.	Руководитель физического воспитания.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

***Приложение № 4**
к отраслевому Соглашению по организациям,
находящимся в ведении департамента образования
администрации муниципального образования город Краснодар,
на 2025-2027 годы*

Разъяснение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 5

*к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении департамент образования
администрации муниципального образования город Краснодар,
на 2025-2027 годы*

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: _____
(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)
имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

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

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

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

Длительный отпуск может быть разделён на части¹.

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется _____ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)².

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска

2. С учётом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счёт средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

установленном порядке сохраняется место работы (должность).

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

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

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

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

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

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

Приложение № 6
*к отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении департамента образования
администрации муниципального образования город Краснодар,
на 2025-2027 годы*

**Примерный перечень приложений к коллективному договору
образовательной организации**

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

Р.С. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включать в коллективный договор другие приложения.