

Директор
Департамента образования и науки
Курганской области



[Signature]
А. Б. Кочеров

« 8 » августа 2023 г.

Председатель Курганской областной
организации Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



[Signature]
Е. Н. Охупкина

« 8 » августа 2023 г.



**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ И КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2023 - 2026 ГОДЫ**

Почтовый адрес:

Департамента образования и науки

Курганской области:

640002, г. Курган, ул. Ленина, д. 35
телефон: +73522461441, +73522460573

Почтовый адрес:

Курганской областной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации:

640026, г. Курган, ул. Красина, д.53, офис 22
тел.: 8 (3522) 45-82-02
e-mail: kurgan-tk75@mail.ru

г. Курган, Курганской области, 2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений Курганской области. Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный N 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011г. N 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный N 21240), Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г N 196"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", постановление Правительства РФ от 21.02.22 г № 225 и иных нормативных правовых актах.

1.2. Соглашение рекомендуется к применению при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками образовательных учреждениях (организаций), а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники и обучающиеся учреждений (организаций) образования (далее – работники), в лице их представителя - Курганской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз);

- работодатели в лице их представителя – Департамента образования и науки Курганской области (далее – Департамент), уполномоченного советами директоров образовательных учреждений (организаций);

- действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций) Курганской области, первичные профсоюзные организации которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные (городские, районные организации), первичные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом

Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения обучающихся, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Непосредственно в образовательных учреждениях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, льготные социально-трудовые условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми, региональным и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных учреждений (организаций).

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

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

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля по ходу выполнения Соглашения (далее – Комиссия).

Цели и задачи Комиссии.

Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования и науки Курганской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в отрасли образования и науки Курганской области.

Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении отраслевого соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации отраслевого соглашения;

- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций образования и науки Курганской области».

1.5.2. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения, коллективных договоров решаются Комиссией.

1.5.3. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательных учреждений (организаций).

1.5.4. Согласование с Профсоюзом проектов нормативных актов, вносимых Департаментом в Правительство Курганской области, ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

Аналогичный порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, других правовых актов на муниципальном уровне, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

1.5.5. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях осуществляется по согласованию или с учетом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения (организации) оперативно обеспечивают друг друга получаемой по этим вопросам информацией.

1.5.6. В профессиональных учреждениях (организациях), реализующих программы профессионального образования, оформляются коллективные соглашения со студенческими профсоюзными организациями как приложения к коллективному договору с работниками учреждения (организации).

1.6. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению Комиссии или одной из сторон на совместном заседании коллегии Департамента и Президиума обкома Профсоюза и доводятся до сведения муниципальных органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

1.7. Департамент и Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до органов управления образованием, образовательных учреждений (организаций), территориальных и первичных организаций Профсоюза для применения и содействуют его реализации.

1.8. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений (организаций) целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации, включая сайт, периодические издания Департамента и обкома Профсоюза.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента образования и науки Курганской области и Курганской

областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.10. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

II. Трудовые отношения

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

2.1. Содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения (организации) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором учреждения (организации).

2.1.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

2.3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Работодатель обязан заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения (организации) с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение (организация) является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий

учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебно - воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (организации), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение (организация) является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные

Положением об оплате труда или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении (организации) работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников организации работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки.

2.13. К педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела 1 Номенклатуры (утв.пост. Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225), в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководители, заместители и др.) оплата осуществляется не за доплату, а по ставкам, установленным для учителей, преподавателей и др. педагогических работников - за конкретное количество часов учебной нагрузки с обеспечением дифференциации оплаты труда за наличие квалификационной категории.

2.14. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

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

2.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)

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

2.16. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

2.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.18. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.19. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.20. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведёнными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по

согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (организации).

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности, которым установлена 36-ти часовая рабочая неделя) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения (организации) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается, в зависимости от длительности перерывов, доплата, порядок и условия выплаты, которые устанавливаются коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (организации) (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ)

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ», а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений (организаций) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и

другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.13. Работодатели обязуются:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней);
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам на условиях, предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах.

3.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.16. Дежурство педагогических работников по учреждению (организации) должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536).

3.17. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в пределах установленных норм времени для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской

деятельностью, и для выполнения другой части педагогической работы, обусловленной выполнением учебно-воспитательной, методической, организационной и другой, указанной в трудовом договоре деятельности.

3.18. Составление педагогами отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

3.18.1. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравоохранения России от 26 августа 2010 г. № 761-н.

3.18.2. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;

осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).

3.18.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.19. Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с нею видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную доплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

3.19.1. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.20. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Закона № 273 педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 указанного закона, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона №273 самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.20.1. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.20.2. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

3.20.3. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

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

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

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

3.21. Руководители образовательных организаций не допускают:

- 1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;
- 2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее–ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ.

3.21.1. Руководители образовательных организаций обеспечивают установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости

(например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

3.22. Дежурство и выполнение правил по охране труда.

3.22.1. В должностные обязанности учителей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Федерального закона №273). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

3.23. Выполнение учителями с их письменного согласия дополнительных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, за дополнительную оплату.

3.23.1. Классное руководство.

Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с учителями Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ от 03.02.2006 №21, не допуская расширения видов отчетной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций, по сравнению с рекомендованным перечнем:

- классный журнал (при ведении электронного журнала – без его дублирования в бумажной форме и без возложения на учителей обязанностей по распечатке страниц с итоговыми оценками успеваемости для личных дел обучающихся, относящейся к функционалу администрации организации);

- план работы классного руководителя;

- не допускают включения в обязанности учителей, выполняющих функции классных руководителей, составления отчетной документации и представления информации, входящей в должностные обязанности других педагогических работников.

IV. Гарантии содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального обучения работников

4. Стороны договорились:

4.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

4.2. Обеспечивать сохранение оптимальной для реализации образовательного процесса сети образовательных учреждений (организаций) в течение учебного года.

4.3. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений (организаций) образования, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не

менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

4.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников образовательных учреждений (организаций) проводить, в том числе за счет бюджетных средств.

4.6. Признавать за соответствующим профсоюзным органом право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

4.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов и (или) численности, в случае появления новых рабочих мест.

4.8. Для обеспечения доступности дополнительного профессионального образования работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) Департамент, муниципальные органы управления образования предусматривают средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

4.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.10. Стороны договорились совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации педагогических и руководящих работников.

4.11. Департамент обязуется осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений (организаций) системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений (организаций), находящихся на областном бюджете.

4.12. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

4.13. Содействовать созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления,

общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

4.14. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

V. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений (организаций) образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в образовательных организациях в соответствии с законодательством.

5.2.2. Иницируют разработку и принятие региональной отраслевой программы улучшения условий и охраны труда.

5.2.3. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждениях (организациях), выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения (организации).

5.2.4. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

5.2.5. Содействуют заключению муниципальных соглашений по охране труда на период действия основного отраслевого Соглашения.

5.2.6. Рекомендуют учреждениям (организациям) выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда, в том числе за счет внебюджетных источников финансирования.

5.2.7. Способствуют реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального и пенсионного страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждениями (организациями) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н и приобретение СИЗ.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательной организации на очередной финансовый год устанавливается Соглашением по охране труда. Для бюджетных и автономных образовательных учреждений (организаций) выделение средств на проведение специальной оценки условий труда может осуществляться через предоставление организациям субсидий на иные цели.

5.3.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

При принятии бюджетов муниципальных образований предусматривать расходы на указанные цели.

5.3.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (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.

5.3.4. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные статьями 57, 92, 117, 147, 210, 212, 216.1, 219, 221, 222, 223 ТК РФ.

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

5.3.5. В образовательных организациях в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

5.3.6. В комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году, приемке построенных или реконструированных организаций включаются представители соответствующих территориальных профсоюзных организаций.

5.3.7. Считать одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда.

5.4. Департамент и Профсоюз:

5.4.1. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками и обучающимися.

5.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

5.4.3. Проводят ежегодные региональные и областные конкурсы по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди образовательных учреждений (организаций).

5.5. Департамент:

5.5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и установленными нормативами осуществляет организационно-методическое сопровождение деятельности органов муниципального управления образования.

5.5.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися.

Обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) для последующего ежегодного рассмотрения их на коллегии департамент с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.5.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала:

- 1) о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;
- 2) о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;
- 3) о выделении средств учреждениями (организациями) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

5.5.4. Проводит обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений (организаций).

5.5.5. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов тарифной ставки, оклада.

5.5.6. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

5.6. Профсоюз:

5.6.1. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда. Проводит проверки состояния условий труда не менее 2-3 раз в год.

5.6.2. Координирует деятельность, обучает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда.

5.6.3. Обеспечивает территориальные, первичные организации Профсоюза нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

5.6.4. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

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

5.6.5. Организует участие в общероссийских смотрах-конкурсах на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

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

5.6.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.6.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

5.7. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации определять особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта организации (дистанционная (удаленная) работа), в том числе:

- обеспечить в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации:

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах.

5.8. Осуществлять дистанционный производственный и профсоюзный контроль за соблюдением санитарных норм и правил при организации работы вне стационарного рабочего места.

VI. Оплата труда

6.1 Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений (организаций) устанавливаются коллективными договорами (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.1.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.1.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.1.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

6.1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.1.7. Фонд оплаты труда в учреждениях (организациях) определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций).

Фонд оплаты труда в муниципальных и государственных учреждениях (организациях) определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника), класс-комплект и (или) услугу.

6.1.8. Руководитель казенного учреждения (организации) формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

6.1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения (организации) состоит из:

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

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

6.1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения (организации) на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.11. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения (организации) педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

Порядок выплаты данного пособия, условия его взыскания при невыполнении установленных условий и обязательств, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1.12. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда. Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения (организации).

6.1.13. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы руководителя.

6.1.14. Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением (организацией). Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.

6.1.15. Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для всех образовательных учреждений (организаций). Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального компонента, изымается учредителем. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам работодатель по согласованию с учредителем вправе направить средства на увеличение заработной платы.

6.1.16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются законодательством Российской Федерации, коллективным договором и (или) Положением об оплате труда работников и не могут быть меньше установленных.

6.1.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями и по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.18. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным

считается время с 22 часов до 6 часов.

6.1.19. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указываются ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект), группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), группе.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство (кураторство) с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах (группах).

Классное руководство (кураторство) может осуществляться работниками образовательной организации из числа руководителей (обязательное согласование с работодателем) и других работников общеобразовательной организации, осуществляющих учебные занятия в данном классе (группе).

Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству (кураторству), целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре.

Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре закрепляются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства):

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство), за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

г) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) класса (группы), в том числе:

- создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности обучающегося путем гуманизации межличностных отношений, формирование навыков общения обучающихся, основанных на принципах взаимного уважения и взаимопомощи, ответственности, коллективизма и социальной солидарности;

- формирование необходимых качеств у обучающихся для достижения высокого уровня духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать;

- взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, повышение их компетентности в вопросах обучения, воспитания, информационной безопасности детей, предупреждения угрозы экстремизма и терроризма;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности российского народа и судьбе России;

- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества, развитие творческого потенциала обучающихся, их организационно-коммуникативных навыков;

- профилактика правонарушений и употребления психотропных средств.

6.1.21. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в образовательном учреждении (организации) оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с коллективным договором.

6.1.22. При прохождении курсов дополнительного профессионального образования за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.1.23. При присвоении званий «Педагог-наставник», «Педагог исследователь» Департамента образования и науки Курганской области (Приложение №1 Положение о звании «Педагог-наставник» Департамента образования и науки Курганской области. Приложение №2 Положение о звании «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области) комиссиям образовательных организаций по заключению коллективного договора внести дополнение в коллективные договоры (раздел «Оплата труда») следующий пункт: «Педагогу, получившему звание «Педагог-наставник», «Педагог исследователь» Департамента образования и науки Курганской области установить выплаты из стимулирующего фонда.

6.1.24. Руководителям образовательных организаций рекомендовать при реализации в образовательной организации программы практико-ориентированного (дуального) обучения, в том числе по прохождению практической подготовки обучающимися профессиональных образовательных организаций, педагогам,

осуществляющим программу практической подготовки, практико-ориентированного (дуального) обучения устанавливать выплаты из стимулирующего фонда.

6.2. Стороны считают необходимым:

6.2.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения;

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

6.2.3. Руководствоваться при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации с изменениями).

6.2.4. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

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

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

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

д) за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов, назначенных приказом руководителя образовательной организации.

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

ж) за осуществление независимой оценки обучающихся профессиональных организаций в качестве экспертов демонстрационного экзамена, чемпионатов (конкурсов, соревнований) профессионального мастерства на региональном и Всероссийском уровнях.

6.2.5. Предусматривать в коллективном договоре государственных и муниципальных учреждениях (организациях) индексацию заработной платы в

соответствии с трудовым законодательством и правилами, установленными нормативными правовыми актами.

6.3. Предусмотреть в коллективном договоре образовательной организации возможность осуществлять выплаты стимулирующего характера наставникам молодых специалистов в размере и порядке, определяемом коллективным договором (Приложение № 3 Положение о наставничестве (дополнения к коллективному договору).

6.4. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям: осуществлять оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, в соответствии с перечнем таких работ с указанием размера оплаты, который устанавливается локальными нормативными актами по вопросам оплаты труда, принятыми с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны считают, что:

7.1. Учреждение (организация) в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения (организации) финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения (организации), предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, участвующим в реализации программы практико-ориентированного (дуального) обучения производить в течение года доплаты из фонда материального стимулирования в размере до 20% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки в соответствии с коллективным договором в пределах фонда материального стимулирования.

7.3. Департамент, органы управления образования, работодатели:

7.3.1. Оказывают содействие в обучении детей педагогов при целевом направлении их на бюджетные места в учреждения (организация) высшего и среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в соответствии с закреплёнными нормативными документами Департамента.

7.3.2. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в регионе, округе (городе), учреждении (организации). Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.4.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

7.4.2. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

7.4.3. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.4.4. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

7.4.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

7.4.6. Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.4.7. Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации (далее - представление работодателя).

7.4.8. В представлении работодателя содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации; в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

7.4.9. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

7.4.10. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и

в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

7.4.11. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

7.4.12. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.4.13. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

7.4.14. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

7.4.15. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.4.16. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию организации, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии).

7.4.17. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организаций, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

7.4.18. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4.19. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.4.20. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих³ и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.4.21. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

7.4.22. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

7.4.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

7.5. Аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории:

7.5.1. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или

высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

7.5.2. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

7.5.3. В состав аттестационных комиссий, входит не менее 7 человек, включая представителя соответствующей профсоюзной организации и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

7.5.4. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

7.5.5. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

7.5.6. Заявления в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

7.5.7. Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

7.5.8. Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее, чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, организованных Департаментом образования и науки Курганской области, Министерством просвещения РФ, призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства. При этом конкурсом профессионального мастерства является соревнование педагогов в педагогическом профессионализме, которое рассматривается как этап повышения их профессионального уровня.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

7.5.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.5.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.5.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.5.12. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов иных форм контроля, проводимых организацией;

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

7.5.13. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- выявления и развития способностей, обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

7.5.14. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.5.15. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическому работнику первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

7.5.16. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория.

7.5.17. Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.5.18. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников, издаются соответствующие распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети

"Интернет".

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

7.5.19. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5.20. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

7.6. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

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

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

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

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

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

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

7.7. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля.

7.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

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

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

Квалификационные категории учитываются:

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

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

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

| | <p align="center">Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности</p> | <p align="center">Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2</p> |
|----|---|---|
| 1. | Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор |
| 2. | Учитель общеобразовательного учреждения (организации) | Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| 3. | Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| | Преподаватель предметов профессионального цикла | Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по |

| | | |
|-----|--|---|
| 4. | учреждения (организации) профессионального образования | труду |
| 5. | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| 6. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| 7. | Учитель технологии (трудового обучения) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 8. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| 9. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель |
| 10. | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 11. | Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации) Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель |
| 12. | Старший воспитатель | Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист (старший), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. |

| | | |
|-----|---|---|
| | | курсы повышения квалификации) |
| 13. | Воспитатель | Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации) |
| 14. | Педагог дополнительного образования | Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист |
| 15. | Старший педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования, педагог - организатор |
| 16. | Педагог-организатор | Педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 17. | Педагог - психолог | Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор |
| 18. | Социальный педагог | Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор |
| 19. | Методист | Старший методист, учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор |
| 20. | Старший методист | Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор |
| 21. | Инструктор - методист | Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования |
| 22. | Старший инструктор - методист | Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 23. | Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего) |
| 24. | Тренер-преподаватель | Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, |

| | | |
|-----|-----------------------------------|--|
| | (включая старшего) | педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего) |
| 25. | Инструктор по физической культуре | Педагог дополнительного образования |
| 26. | Тьютор | Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего) |

- педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе не совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

7.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник":

7.9.1. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

7.9.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок).

7.9.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию.

7.9.4. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

7.9.5. К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее - ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность

педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений в аттестационную комиссию составляет не более 30 календарных дней с даты подачи заявления для определения срока проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

7.9.6. Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

7.9.7. Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

7.9.8. Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка, а также показателей, предусмотренных пунктами 50, 51 Порядка, характеризующих дополнительную деятельность

педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

7.9.9. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить квалификационную категорию "педагог-методист", квалификационную категорию "педагог-наставник" (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.9.10. Решение аттестационной комиссией принимается в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 39 Порядка.

7.9.11. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

7.9.12. На основании решений аттестационных комиссий органы, указанные в пункте 25 Порядка, издают соответствующие распорядительные акты об установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" в порядке, установленном пунктом 42 Порядка.

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

7.9.13. При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории "педагог-методист" или квалификационной категории "педагог-наставник" проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.9.14. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.9.15. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

7.9.16. За квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» при выполнении дополнительной работы, связанной с методической работой или наставничеством, осуществляется выплата компенсационного характера.

7.9.17. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

7.9.18. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.10. Работодатели:

7.10.1. Совместно с администрацией муниципального образования своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период и для погашения долгов.

7.10.2. За счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывают материальную помощь в размере, определенном коллективным договором работникам:

- а) при выходе на пенсию;
- б) юбилярам.

7.11. Стороны исходят из того, что работодатели:

7.11.1. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, основного государственного экзамена.

7.12. В случае возникновения обстоятельств, приводящих к необходимости работы в дистанционном (частично дистанционном, удаленном) режиме за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель при переводе на режим дистанционной (частично дистанционной, удаленной) работы заключает с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно действующему законодательству.

VIII. Социальные гарантии студенческой молодежи и молодых специалистов

8.1. Профсоюз и Департамент в рамках действия настоящего Соглашения содействуют развитию студенческих органов самоуправления, в том числе через взаимодействие со сложившейся системой студенческих профсоюзных организаций, признавая их законными выразителями интересов студенческой молодежи.

8.2. Руководствуясь взаимной заинтересованностью в развитии студенческого молодежного движения на стабильной основе, считать необходимым создание благоприятных условий для реализации студенческой молодежью конституционных прав на достойную жизнь, свободное развитие, сохранение

социальных гарантий и льгот для обучающихся в федеральных государственных учреждениях (организациях) высшего и среднего профессионального образования на территории Курганской области.

8.3. Представители студенческой молодежи совместно с представителями Департамента содействуют развитию законодательства по защите прав молодежи на территории Курганской области. С этой целью Департамент и представители студенческих профкомов обращаются к Губернатору, Правительству области, областной Думе с запросом о поддержке студенческой молодежи, включающей адресную поддержку студентов из малообеспеченных семей, студенческих семей, имеющих детей; выделение средств из областного бюджета для нуждающихся студентов на проездные билеты в городском транспорте, на оздоровление, лечение, на организацию студенческого спорта, поддержку движения студенческих строительных отрядов, содействие развитию патриотического и гражданского воспитания молодежи.

8.4. В рамках социального партнерства Департамент и органы студенческого самоуправления – студенческие профсоюзные комитеты, совместно добиваются повышения уровня социальной защищенности студентов на территории Курганской области, направленных на реализацию государственной молодежной политики.

8.5 Профсоюзные организации студенческой молодежи в пределах действия настоящего Соглашения признают приоритетность переговорного процесса при решении всех вопросов, как основного инструмента по защите прав и интересов студенческой молодежи.

8.6 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

- проведение работы с молодыми специалистами в целях закрепления их в образовательных организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность, а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах РФ, и имеющее педагогический стаж не более трёх лет.

8.7. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;

- закреплению наставника за молодым специалистом в первый год его работы в образовательной организации, установлению наставнику доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в том числе, для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, стимулированию труда молодых специалистов в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования в размере не менее 20% от ставки заработной платы (должностного оклада).

8.8. Стороны рекомендуют работодателям при внесении представления в аттестационную комиссию образовательной организации ходатайствовать о принятии решения о соответствии занимаемой должности молодого специалиста на основании сертификации квалификации на соответствие профессиональному стандарту.

IX. Механизмы социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Соглашением.

9. Департамент:

9.1. Уведомляет в письменной форме областной комитет Профсоюза о проектах распоряжений и приказов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников отрасли.

9.2. Представляет информацию в Профсоюз о вносимых Департаментом в областную Думу и Правительство Курганской области проектах нормативных правовых актов, разработке ведомственных нормативных правовых актов и методических рекомендаций, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета мнения и позиции Профсоюза по ним.

Рекомендует руководителям органов управления образованием, администрации учреждений аналогичный по отношению к Профсоюзу порядок подготовки, прохождения, издания локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работника.

9.3. Создает условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, образовательных учреждений (организаций) по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и колдоговоров.

9.4. Предоставляет обкому Профсоюза (путем включения его в перечень организаций, определенных для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.5. Доводит до руководителей каждого образовательного учреждения текст Соглашения.

9.6. Предоставляет Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

- 9.7. Гарантирует участие представителей Профсоюза в работе коллегии Департамента, областной аттестационной комиссии и других.
- 9.8. Гарантирует сохранение системы безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.
- 9.9. Рассматривает представления профорганов и привлекает в случае необходимости, либо содействует привлечению к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.
- 9.10. Содействует созданию в отрасли объединений работодателей.
- 9.11. Гарантирует сохранение средней зарплаты по месту работы работникам подведомственных Департаменту учреждений (организаций), избранным от профсоюзной организации на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 дней в году) профсоюзную учебу.
- 9.12. Гарантирует сохранение среднего заработка и освобождение от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению Соглашения в качестве представителей сторон (до 3 дней).
- 9.13. Гарантирует включение в программы курсов дополнительного профессионального образования кадров обучение работников образования по вопросам трудового законодательства (в том числе с привлечением работников обкома Профсоюза).
- 9.14. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.
- 9.15. Работодатели:
- 9.15.1. Не допускают ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.15.2. Признают право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.15.3. Принимают решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.
- 9.15.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производят с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.15.5. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 9.15.6. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.15.7. Производят за счет средств фонда материального стимулирования учреждения (организации) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере, установленном коллективным договором.

9.15.8. Освобождают от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.15.9. Обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Соглашением и коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.15.10. Предоставляют профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (организации).

9.15.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (организации) по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.15.12. С учетом мнения профкома рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

9.15.13. Принимают меры для решения трудовых споров во внесудебном порядке.

9.15.14. Рассматривают представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных организаций и принимают меры по устранению нарушений в установленном порядке.

9.16. Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

9.16.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.16.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

9.16.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

9.16.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.16.6. Организовывать оздоровление работников отрасли в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

9.16.7. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.16.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений (организации) образования и их работников.

9.16.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли в Курганской области, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, областной Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

9.17. Профсоюз:

9.17.1. Доводит до сведения Департамента постановления президиума обкома профсоюза по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, документы, направленные в Правительство области и в другие инстанции.

9.17.2. Приглашает руководителей Департамента для участия в работе президиума обкома Профсоюза.

9.17.3. Создает условия для участия представителей Департамента в работе конференций, пленумов, совещаний профсоюзного актива.

9.17.4. Доводит до сведения каждой профсоюзной организации текст Соглашения.

9.17.5. Периодически освещает в средствах массовой информации работу о действиях профсоюза по решению трудовых, социально-экономических вопросов, а также знакомит через них членов профсоюза с нормативными актами.

Х. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Департамент направляет Соглашение в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области (ст.50 ТК РФ).

10.2. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению Соглашения и заслушивают результаты контроля на совместных заседаниях руководящих органов Департамента и обкома Профсоюза два раза в год.

10.3. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 ТК РФ.

10.5. Региональное отраслевое Соглашение между областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области 2020-2023 г.г. считать утратившим силу.

10.6. Настоящее Соглашение действует в течение трёх лет со дня его подписания.



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 18 июня 2019 года № 817
г. Курган

О наградах Департамента образования и науки Курганской области

В соответствии с Законом Курганской области от 10 ноября 2008 года № 406 «О почетном звании Курганской области, наградах Курганской области, премиях Курганской области и иных видах поощрений», постановлением Правительства Курганской области от 23 ноября 2015 года № 375 «Об утверждении положения о Департаменте образования и науки Курганской области», в целях совершенствования системы поощрения, порядка оформления и вручения наград ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Учредить награды Департамента образования и науки Курганской области:

Звание «Педагог - наставник»;

Звание «Педагог - исследователь»;

Почетная грамота Департамента образования и науки Курганской области;

Благодарственное письмо Департамента образования и науки Курганской области;

Приветственный адрес от имени Департамента образования и науки Курганской области;

Благодарность Департамента образования и науки Курганской области.

2. Утвердить:

1) Положение о Звании «Педагог - наставник» Департамента образования и науки Курганской области согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2) Положение о Звании «Педагог - исследователь» Департамента образования и науки Курганской области согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3) Положение о Почетной грамоте Департамента образования и науки Курганской области согласно приложению 3 к настоящему приказу.

1. Положение о Благодарственном письме Департамента образования и науки Курганской области согласно приложению 4 к настоящему приказу.

2. Положение о Приветственном адресе от имени Департамента образования и науки Курганской области согласно приложению 5 к настоящему приказу.

3. Признать утратившим силу приказ Департамента образования и науки Курганской области от 9 июня 2018 года № 742 «О наградах Департамента образования и науки Курганской области».

4. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель директора Департамента
образования и науки Курганской области -
начальник управления общего и
профессионального образования



Е.Ю. Ситникова

Приложение 1 к приказу
Департамента образования и науки
Курганской области
от 11 июля 2019 года № 817
«О наградах Департамента образования
и науки Курганской области»

Положение о Звании Департамента образования и науки Курганской области «Педагог - наставник»

1. Звание Департамента образования и науки Курганской области «Педагог - наставник» (далее - Звание) является формой поощрения граждан за заслуги в сфере образования, реализацию идей наставничества.

2. Ходатайство о присвоении Звания инициируется:

- 1) органами государственной власти Курганской области;
- 2) муниципальными органами управления образованием Курганской области;
- 3) организациями (за исключением муниципальных образовательных организаций).

3. Число лиц, представляемых к награждению, может составлять:

не более одного человека в год от организации (органа) общей штатной численностью менее 200 человек;

не более одного человека в год от каждых 200 работающих (служащих) для организации (органов) общей штатной численностью свыше 200 человек.

В случае наступления юбилейной даты организации (органа), которой следует считать 50 лет, 55 лет и каждые последующие пять лет со дня образования организации (органа), число лиц, представляемых к поощрению, может увеличиваться в два раза. При этом необходимо представить сведения от организации (органа) о дате образования.

4. Основаниями для присуждения Звания «Педагог - наставник» является соблюдение следующих требований к педагогическому работнику:

1) наличие Почетной грамоты Департамента образования и науки Курганской области (Главного управления образования Курганской области) или Благодарственного письма Департамента образования и науки Курганской области (Главного управления образования Курганской области);

2) стаж в общеобразовательной организации Курганской области не менее десяти лет;

3) наличие высшего, среднего профессионального образования;

4) осуществление педагогической деятельности на момент подачи ходатайства;

5) осуществление не менее трех видов деятельности из нижеперечисленных:

организация методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников одной или нескольких общеобразовательных организаций, разработка и реализация годового календарного плана методической работы;

осуществление руководства методическим объединением, педагогическим сообществом, творческой группой педагогов, разработка и реализация годового календарного плана работы сообщества;

осуществление деятельности наставника для молодых педагогов, назначенных приказом руководителя образовательной организации, разработка и реализация годового календарного плана методической помощи молодому специалисту;

осуществление тьюторства, закрепленное приказом руководителя образовательной организации;

посещение учебных занятий педагогов с последующим подробным анализом и разработкой рекомендаций, плановое количество которых устанавливается образовательной организацией;

осуществление методической помощи коллегам при подготовке к профессиональным конкурсам и методическим мероприятиям;

проведение консультирования по вопросам дидактики, методологии преподавания предмета;

осуществление диссеминации педагогического опыта по осуществлению передачи педагогического опыта и методической поддержки педагогов.

5. Ходатайство о награждении педагога должно содержать:

1) фамилию, имя, отчество лица, представляемого для награждения;

2) сведения о месте работы, занимаемой должности;

3) сведения о трудовой деятельности и достижениях, заслугах, поощрениях, являющихся основанием для присвоения Звания;

4) согласие на обработку персональных данных;

5) сведения о штатной численности работников в организации.

6. К ходатайству прилагается представление по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению. Представление подлежит согласованию с ректором государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образовательных и социальных технологий» и Председателем Курганской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7. Документы на присвоение Звания представляются не позднее чем за 30 календарных дней до предполагаемой даты присвоения Звания в службу по работе с педагогическими кадрами отдела правового регулирования управления информационно-аналитической, правовой и организационной работы Департамента образования и науки Курганской области.

8. В случае несвоевременного представления или представления документов не в полном объеме документы возвращаются ответственному лицу, их представившему, без рассмотрения.

9. При присвоении Звания по инициативе Департамента образования и науки Курганской области кандидатуры на поощрение согласуются с директором Департамента образования и науки Курганской области без представления документов, предусмотренных пунктами 5, 6 настоящего Положения.

10. Педагогическому работнику, получившему Звание, выдается удостоверение установленного образца, подписанное директором Департамента образования и науки Курганской области и Председателем Курганской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заверяется печатью Департамента образования и науки Курганской области и знак установленного образца.

11. Описание удостоверения и знака Звания прилагается в приложении 2 к настоящему Положению.

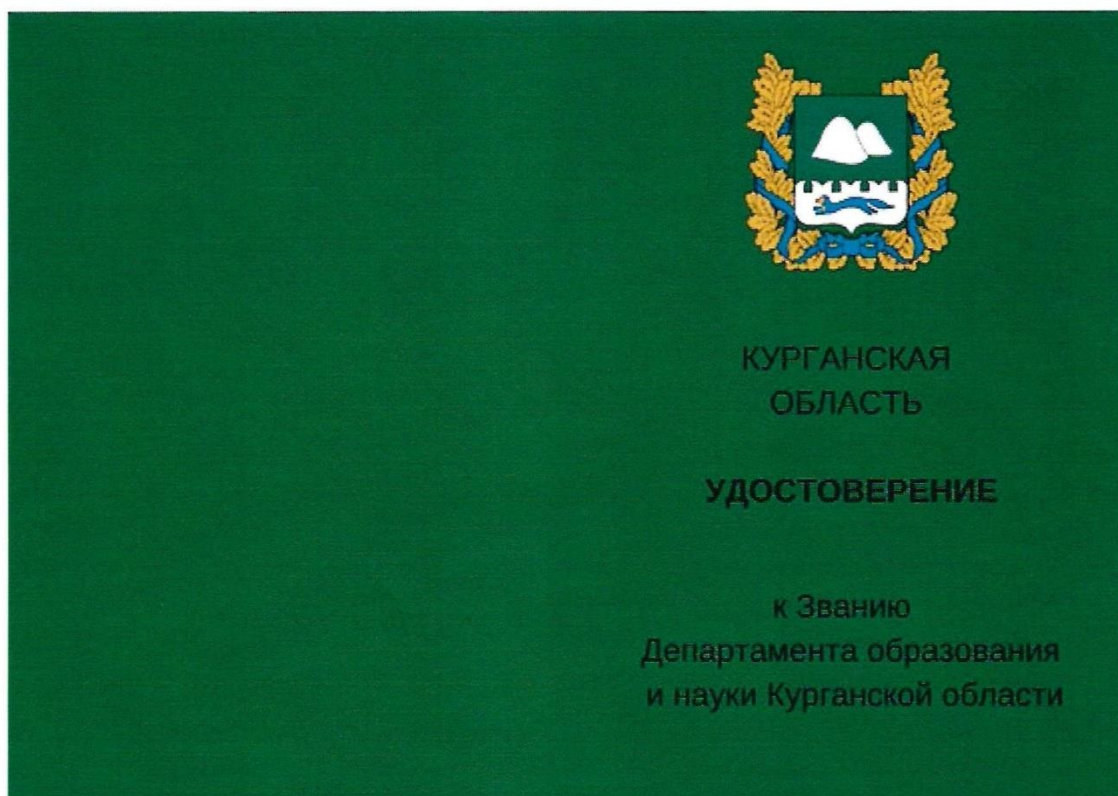
12. В трудовую книжку работника вносится запись о присвоении Звания с указанием номера и даты приказа Департамента образования и науки Курганской области.

13. Вручение удостоверения о присвоении Звания осуществляется в торжественной обстановке директором Департамента образования и науки Курганской области или руководителями муниципальных органов управления образованием Курганской области (по согласованию).

7

Приложение 3
к Положению о Звании Департамента
образования и науки Курганской области
«Педагог - наставник»

**Образец
удостоверения о Звании Департамента образования и науки Курганской области
«Педагог - наставник»**



Приложение 4
к Положению о Звании Департамента
образования и науки Курганской области
«Педагог-наставник»

Образец
знака к Званию Департамента образования и науки Курганской области
«Педагог-наставник»



Приложение 2 к приказу
Департамента образования и науки
Курганской области
от Широких 2019 года № 117
«О наградах Департамента образования
и науки Курганской области»

Положение о Звании Департамента образования и науки Курганской области «Педагог – исследователь»

1. Звание Департамента образования и науки Курганской области «Педагог - исследователь» (далее - Звание) является формой поощрения граждан за заслуги в сфере образования, активное участие в инновационной педагогической деятельности.

2. Ходатайство о присвоении Звания инициируется:

- 1) органами государственной власти Курганской области;
- 2) муниципальными органами управления образованием Курганской области;
- 3) организациями (за исключением муниципальных образовательных организаций).

3. Число лиц, представляемых к награждению, может составлять:

не более одного человека в год от организации (органа) общей штатной численностью менее 200 человек;

не более одного человека в год от каждого 200 работающих (служащих) для организации (органов) общей штатной численностью свыше 200 человек.

В случае наступления юбилейной даты организации (органа), которой следует считать 50 лет, 55 лет и каждые последующие пять лет со дня образования организации (органа), число лиц, представляемых к поощрению, может увеличиваться в два раза. При этом необходимо представить сведения от организации (органа) о дате образования.

4. Основаниями для присуждения Звания «Педагог - исследователь» является соблюдение следующих требований к педагогическому работнику:

1) наличие Почетной грамоты Департамента образования и науки Курганской области (Главного управления образования Курганской области) или Благодарственного письма Департамента образования и науки Курганской области (Главного управления образования Курганской области);

2) стаж в общеобразовательной организации Курганской области не менее пяти лет;

3) наличие высшего, среднего профессионального образования;

4) осуществление педагогической деятельности на момент подачи ходатайства;

5) осуществление не менее трех видов деятельности из нижеперечисленных:

участие в деятельности региональной инновационной площадки;
участие в реализации региональных инновационных проектов;

осуществление разработки опытно-экспериментального проекта с последующим руководством его реализации;

создание исследовательской группы на базе образовательной организации или нескольких образовательных организации;

занятие исследовательской деятельностью с дальнейшим представлением результатов на мероприятиях различных уровней;

осуществление разработки годового календарного плана исследовательской работы, утверждаемого руководителем общеобразовательной организации, которая

является основным местом работы претендента на присвоение Звания, и согласованного с учредителем в случае деятельности исследовательской группы на базе нескольких образовательных организации;

руководство научно-исследовательской деятельностью детей с последующими значимыми результатами;

организация экспертного рассмотрения и обсуждения результатов исследовательской работы педагогов и детей;

осуществление диссеминации педагогического опыта по осуществлению инновационной исследовательской деятельности.

5. Ходатайство о награждении педагога должно содержать:

1) фамилию, имя, отчество лица, представляемого для награждения;

2) сведения о месте работы, занимаемой должности;

3) сведения о трудовой деятельности и достижениях, заслугах, поощрениях, являющихся основанием для присвоения Звания;

4) согласие на обработку персональных данных гражданина;

5) сведения о штатной численности работников в организации.

6. К ходатайству прилагается представление по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению. Представление согласовывается ректором государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образовательных и социальных технологий» и Председателем Курганской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7. Документы на присвоение Звания представляются не позднее чем за 30 календарных дней до предполагаемой даты присвоения Звания в службу по работе с педагогическими кадрами отдела правового регулирования управления информационно-аналитической, правовой и организационной работы Департамента образования и науки Курганской области.

8. В случае несвоевременного представления или представления документов не в полном объеме документы возвращаются ответственному лицу, их представившему, без рассмотрения.

9. При присвоении Звания по инициативе Департамента образования и науки Курганской области кандидатуры на поощрение согласуются с директором Департамента образования и науки Курганской области без представления документов, предусмотренных пунктами 5, 6 настоящего Положения.

10. Педагогическому работнику, получившему Звание, выдается удостоверение и знак установленного образца, подписанное директором Департамента образования и науки Курганской области и председателем Курганской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки, заверяется печатью Департамента образования и науки Курганской области.

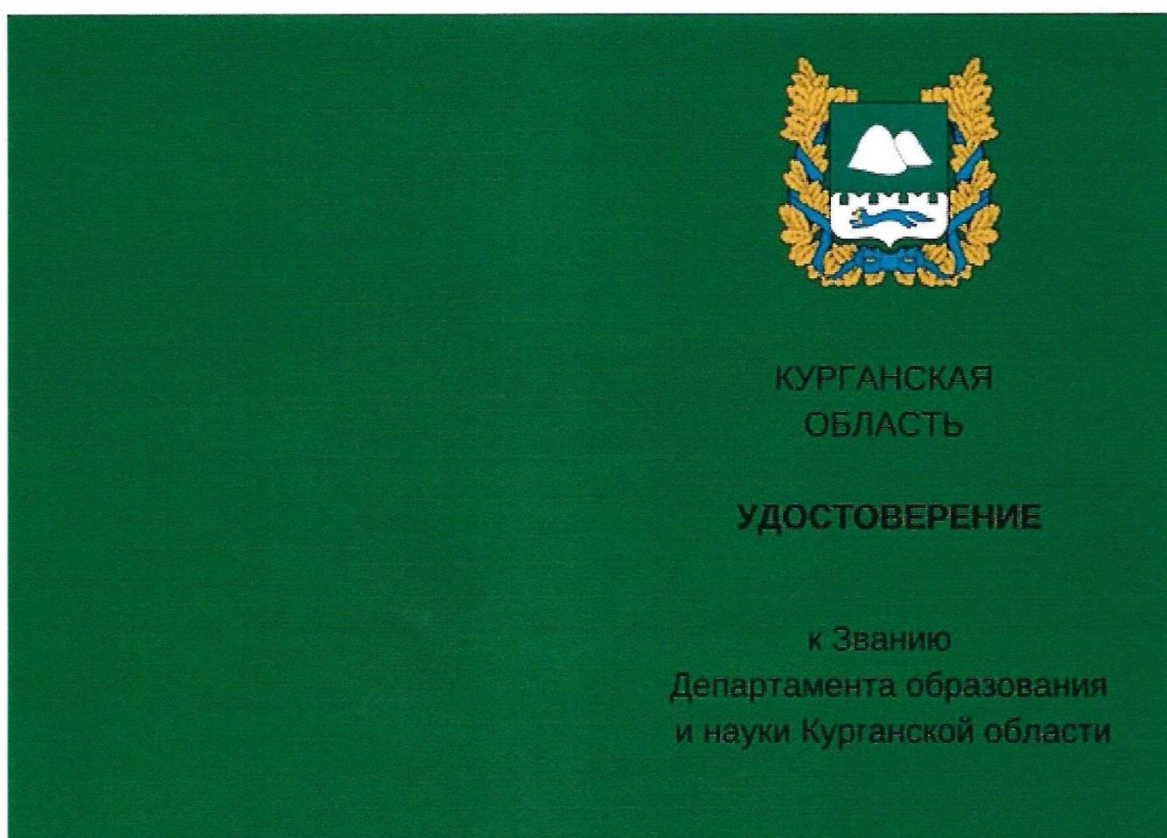
11. Описание и вид удостоверения и знака прилагается в приложении 2 к настоящему Положению.

12. В трудовую книжку работника вносится запись о присвоении Звания с указанием номера и даты приказа Департамента образования и науки Курганской области.

13. Вручение удостоверения о присвоении Звания осуществляется в торжественной обстановке директором Департамента образования и науки Курганской области или руководителями муниципальных органов управления образованием Курганской области (по согласованию).

Приложение 3
к Положению о Звании Департамента
образования и науки Курганской области
«Педагог - исследователь»

**Образец
удостоверения о Звании Департамента образования и науки Курганской области
«Педагог-исследователь»**



Приложение 4
к Положению о Звании Департамента
образования и науки Курганской области
«Педагог-исследователь»

Образец
знака к Званию Департамента образования и науки Курганской области
«Педагог-исследователь»



СОГЛАСОВАНО:
Директор Департамента образования и
науки Курганской области



А.Б. Кочеров
« 2 » 08 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Председатель Курганской областной
организации Общероссийского Профсоюза
образования



Е.Н. Охупкина
« 2 » 08 2021 г.

**Положение
о Благодарности
Департамента образования и науки Курганской области и
Курганского областного комитета Профсоюза работников народного образования
и науки РФ**

1. Благодарность Департамента образования и науки Курганской области и Курганского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Благодарность) учреждена для поощрения работников образовательных организаций Курганской области за активное участие в различных региональных мероприятиях:

Фестиваль педагогического мастерства:

- «Лучший учитель»,
- «Лучший воспитатель»,
- «Классный классный»,
- «Лучший педагог – психолог»,
- «Сердце отдаю детям»,
- «Лучший руководитель»,
- «Педагогический дебют»,
- «Мастер года»,

Научно – практические конференции,
Слёт педагогических клубов,
Слёт молодых педагогов и другие.

2. Благодарность вручается награждаемому (награждённому) во время проведения мероприятия в торжественной обстановке директором департамента образования и науки или другими работниками департамента или председателем областного комитета Профсоюза или другими работниками областного комитета Профсоюза (по поручению руководителей).

3. Областной комитет Профсоюза к Благодарности награждаемому (награждённому) вручает ценный подарок.

СОГЛАСОВАНО:
Директор Департамента
образования и науки
Курганской области


А.Б. Кочеров
« 2 » 08 2021 г.



СОГЛАСОВАНО:
И.о. ректора Института
развития образования и
социальных технологий
Курганской области


Е.Ю. Ситникова
« 2 » 08 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Председатель
Курганской областной
организации
Общероссийского
Профсоюза образования
Е.Н. Охалкина
« 2 » 08 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о Совете молодых педагогов Курганской области

1. Общие положения

1.1. Учредителями Совета молодых педагогов Курганской области (далее Совет) являются Департамент образования и науки Курганской области, Институт развития образования и социальных технологий и Курганская областная организация Общероссийского Профсоюза образования.

1.2. Совет руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и Указами Президента Российской Федерации, Законами Курганской области, Постановлениями Правительства и Губернатора Курганской области, нормативно-правовыми актами Департамента образования и науки Курганской области, решениями выборных органов Курганской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

1.3. Совет может иметь свою символику (эмблему, вымпел, гимн).

2. Основные цели и задачи

2.1. Решение задач, связанных с закреплением молодых специалистов в педагогических коллективах образовательных организаций и создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых педагогов.

2.2. Оказание помощи в организации клубов, советов молодых специалистов муниципальных образований Курганской области и установление отношений сотрудничества между ними.

2.3. Обеспечение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов образовательных организаций.

2.4. Оказание помощи молодым педагогам по внедрению современных подходов и педагогических технологий в образовательный процесс.

2.5. Развитие творческих способностей молодых педагогов и организация их досуга.

3. Основные направления деятельности

3.1. Повышение правовой грамотности молодых специалистов, изучение нормативно-правовых документов, действующих в системе образования и проведение мониторинга соблюдения трудового законодательства и иной законодательной базы системы образования.

3.2. Организация встреч с ветеранами педагогического труда, победителями областного конкурса «Фестиваль педагогического мастерства», всероссийского конкурса лучших учителей и др.

3.3. Проведение методических семинаров, круглых столов, конференций, выставок, конкурсов для демонстрации творчества молодых педагогов.

3.4. Оказание помощи педагогическим образовательным организациям высшего и среднего профессионального образования в профориентационной работе со старшими школьниками.

3.5. Мониторинг уровня педагогической компетентности молодых педагогов и организация для них индивидуальных и коллективных консультаций по возникающим проблемам.

3.6. Развитие творческих способностей и организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

4. Организация и порядок работы

4.1. В состав Совета делегируются молодые педагоги – члены профсоюза образовательных организаций Курганской области в возрасте до 35 лет.

4.2. Территориальные организации Профсоюза делегируют в состав Совета по одному представителю, которые, являются руководителями или членами педагогических клубов, советов молодых специалистов муниципальных образований Курганской области.

4.3. В состав Совета могут входить работники Департамента образования и науки Курганской области, Института развития образования и социальных технологий и Курганской областной организации профсоюза работников образования и науки РФ, курирующие работу с педагогическими кадрами.

4.4. Совет избирает из своего состава простым большинством голосов председателя сроком на два года.

4.5. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже чем два раза в год и считаются правомочными, если на них присутствует не менее половины членов Совета. Заседания протоколируются.

4.6. Председатель представляет Совет в общественных организациях, органах государственной власти и местного самоуправления, на заседаниях коллегиальных органов учредителей Совета.

4.7. Работа Совета, председателя строится на общественных началах.

4.8. О проведении заседания Совета его члены оповещаются не менее чем за 5 дней до проведения заседания.

4.9. Организационно-техническое обеспечение работы Совета осуществляется аппаратом Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.10. Деятельность Совета финансируется Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ в пределах утвержденных расходов на эти цели в смете областной организации.

5. Заключительное положение

5.1. Разногласия, возникшие в результате деятельности Совета разрешаются учредителями.

5.2. Внесение изменений в Положение может осуществляться учредителями Совета и утверждаться на президиуме Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.3. Деятельность Совета может быть прекращена по совместному решению учредителей.

СОГЛАСОВАНО:

Директор Департамента
образования и науки
Курганской области



А.Б. Кочеров

« 2 » 08 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

И.о. ректора Института
развития образования и
социальных технологий
Курганской области



Е.Ю. Ситникова

« 2 » 08 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель
Курганской областной
организации
Общероссийского
Профсоюза образования



Е.Н. Охапкина

« 2 » 08 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Совете наставников Курганской области

1. Общие положения

1.1. Совет наставников (далее по тексту – Совет) – общественное объединение педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области.

1.2. Учредителями Совета являются Департамент образования и науки Курганской области, Институт развития образования и социальных технологий и Курганская областная организация Общероссийского Профсоюза образования.

1.3. Совет создается и действует на основании Положения, разработанного и утвержденного Областным комитетом Профсоюза.

1.4. Совет руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и Указами Президента Российской Федерации, Законами Курганской области, Постановлениями Правительства и Губернатора Курганской области, нормативно-правовыми актами Департамента образования и науки Курганской области, решениями выборных органов Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Совет может иметь свою символику (эмблему, вымпел, гимн).

2. Цели и задачи Совета

2.1. Целью Совета является создание площадки для обмена и трансляции профессионального опыта, поддержки инициатив и профессионального развития педагогов Курганской области.

2.2. Задачи Совета:

- развивать профессиональные и управленческие компетенции педагогов;
- формировать кадровый потенциал системы образования;
- формировать областную службу наставничества молодых педагогов;
- разрабатывать программы для реализации комплекса мероприятий по профилактике профессионального выгорания и укрепления психического и физического здоровья педагогов;
- разрабатывать и внедрять проекты, направленные на просветительскую деятельность для педагогического сообщества;
- организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия для членов Совета.

3. Регламент работы Совета

3.1. Членами Совета являются работники образовательных организаций Курганской области – члены Общероссийского Профсоюза образования в возрасте от 35 лет.

3.2. Членство в Совете является добровольным и не является препятствием для участия в других организациях.

3.3. Члены Совета сохраняют свою самостоятельность и права.

3.4. Члены Совета вправе:

3.4.1. Избирать и быть избранными председателем Совета.

3.4.2. Вносить на рассмотрение Совета предложения по всем вопросам, являющимся предметом деятельности Совета, участвовать в их обсуждении и принятии решений.

3.4.3. Использовать в полном объеме информацию, имеющуюся в Совете.

3.4.4. Выступать инициатором и участвовать в любых программах Совета.

3.4.5. Принимать участие в любых формах деятельности Совета.

3.5. Члены совета обязаны:

3.5.1. Соблюдать действующее законодательство и настоящее Положение.

4. Управление Советом

4.1. Общее руководство деятельностью Совета осуществляет председатель Совета (далее по тексту – Председатель), являющийся его единоличным исполнительным органом, а в его отсутствие – заместитель Председателя.

4.2. Председатель:

- осуществляет общее руководство деятельностью Совета;

- действует от имени Совета;

- решает иные вопросы деятельности Совета.

5. Организация работы Совета

5.1. Организационно-методическое сопровождение деятельности Совета осуществляется Департаментом образования и науки Курганской области, Институтом развития образования и социальных технологий и Курганской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

6. Деятельность Совета может быть прекращена по совместному решению учредителей.

Положение
о наставничестве
(дополнения к коллективному договору)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Законом Курганской области от 30 августа 2013 года №50 "О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области", Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», Приказом Департамента образования и науки Курганской области от 07.07.2022 года №720 «Об утверждении Положения о системе наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и среднего профессионального образования в Курганской области», Уставом образовательного учреждения и другими нормативными правовыми актами

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики образовательной организации, разновидность индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников образовательной организации.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации.

2.2. Основными задачами наставничества в образовательной организации являются:

2.2.1. Помощь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в образовательной организации;

2.2.2. Ускорение процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательной организации и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе, владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- успешный опыт воспитательной, методической работы;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
- наличие первой или высшей квалификационной категории;
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими умениями учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников образовательной организации за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения образовательной организации.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель СП:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов;

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в образовательной организации;

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении;

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов;

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества;

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По итогу выполнения индивидуального плана наставничества характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации образовательной организации.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в образовательной организации, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение;

6.1.4. Приказ директора образовательной организации об организации наставничества;

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников».