

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСЧАНОКОПСКОГО РАЙОНА И ПЕСЧАНОКОПСКОЙ
РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(полное наименование организации)

реестровый № 23137

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 07.02.2024, регистрационный № 413/24-5 Т.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

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



Г. А. Рябцева

«05» декабря 2023 г.

Начальник отдела образования
Администрации
Песчанокопского района



Н. В. Придворова

«05» декабря 2023 г.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ПЕЩАНОКОПСКОГО РАЙОНА И ПЕЩАНОКОПСКОЙ РАЙОННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
С 05.01.2023 по 05.01.2026 г.**

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____

от « ____ » _____

с. Песчанокопское
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных отделу образования Администрации Песчанокского района.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и может быть использовано для разработки коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в системе учреждений образования, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в учреждениях образования, при заключении трудовых договоров с работниками учреждений образования и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение рекомендуется применять при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также трехстороннем соглашении между Федерацией профсоюзов Ростовской области, объединением работодателей и Правительством Ростовской области на 2023-2025 годы, Региональном отраслевом соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Союзом работодателей Ростовской области на 2023-2026 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Песчанокская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Песчанокская районная организация Общероссийского Профсоюза образования) – от имени работников;

Отдел образования Администрации Песчанокского района (в дальнейшем – отдел образования) - орган исполнительной власти Песчанокского района, осуществляющий управление в сфере образования – от имени работодателей.

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников учреждений образования, в которых имеются первичные организации Профсоюза, и их работодателей.

1.4. Песчанокопская районная организация Общероссийского Профсоюза образования, ее первичные организации выступают полномочными представителями работников организаций образования Песчанокопского района в соответствии с Уставом и Декларацией Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.5. Отраслевое территориальное соглашение, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Отраслевом территориальном соглашении, коллективных договорах организаций могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или отказавшиеся от его подписания, а также не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не выполняющие обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные и согласованные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

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

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

1.10. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей и первичных организаций Песчанокопской районной организации Общероссийского Профсоюза образования для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте отдела образования, Песчанокопской районной организации Общероссийского Профсоюза образования в двухнедельный срок после его подписания.

1.11. Соглашение распространяется на участников взаимоотношений с декабря 2023 года и действует в течение трех лет до 5 декабря 2026 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

Стороны Соглашения договорились совместно:

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

2.2. Создать совместную рабочую группу по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Соглашения и внесению в него дополнений и изменений.

2.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Песчанокопской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

2.4. Предусматривать участие сторон Соглашения в заседаниях и совещаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

2.5. Предоставлять друг другу информацию о вносимых в органы законодательной и исполнительной власти Песчанокопского района проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и оплаты труда, изменениях и дополнениях в трудовом законодательстве и законодательстве об оплате труда Российской Федерации, Ростовской области и Песчанокопского района.

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

2.7. Проводить районные семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам с использованием современных средств коммуникаций.

2.8. Способствовать участию муниципальных учреждений образования в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны Соглашения обязуются совместно:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на повышение качества образования Песчанокопского района, развитие отрасли в целом, социальную защиту работников образования и обучающихся.

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования и принимать меры по погашению образовавшейся задолженности.

3.3. Содействовать соблюдению действующего законодательства, в том числе в вопросах:

- охраны труда в учреждениях образования (обязанности руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций (приложение № 1 к настоящему Соглашению);
- оплаты командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителей учреждений образования;
- перехода на электронные трудовые книжки.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы законодательной и исполнительной власти Ростовской области, Песчанокопского района для решения следующих вопросов:

- совершенствования условий оплаты труда работников образования;
- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- принятия мер по недопущению образования задолженности по компенсациям и льготам работникам образования;
- медицинского обслуживания, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников образования.

4. Трудовые отношения

Стороны Соглашения совместно исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником учреждения образования и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской

Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников учреждений образования по сравнению с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным договором, не применяются.

Работодатель не вправе требовать от работника учреждения образования выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

4.5. Работники учреждений образования, реализующих основные общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение учебной нагрузки лицам, выполняющим преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться преподавательская работа, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Трудовой договор работника образовательного учреждения с

работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

4.7. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.8. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

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

не допускать установление избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

4.11. По рекомендации Минобразования Ростовской области и Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников:

совмещающих работу с обучением в образовательных организациях независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
работающим инвалидам;
работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

5. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников

Совместные обязательства сторон Соглашения:

5.1. Ежегодно осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждений образования Песчанокского района, в том числе по возрастному составу, педагогическому стажу, дефициту кадров по предметам (специальностям).

5.2. Принимать меры по кадровому обеспечению муниципальной системы образования, предусматривая вопросы определения потребности на перспективу в педагогических кадрах, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, а также переподготовки, повышения квалификации, опережающего обучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

5.3. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

5.4. Совместно участвовать в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший педагогический работник системы дополнительного образования детей Ростовской области» и др.), оказывать помощь при направлении представителей Песчанокского района для участия в областном, всероссийском этапах.

5.5. Совместно с методическими службами, советами молодых учителей и воспитателей активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности, содействовать их научной деятельности (участие в научных и научно-практических конференциях, публикация трудов).

5.6. Рекомендовать работодателям и первичным организациям Профсоюза с целью поддержания молодых педагогов предусматривать в положении об оплате труда и (или) в коллективном договоре механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет их работы.

5.7. В целях комплексного решения проблемы закрепления молодых педагогических кадров оказывать содействие Совету молодых педагогов,

продолжить работу на муниципальном уровне «Школы молодого педагога», совета с участием районной организации Профсоюза, методических и социально-психологических служб.

5.8. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в образовательных организациях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

5.9. При реорганизации и ликвидации муниципальных учреждений образования соблюдать права работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10. При заключении коллективных договоров в учреждениях образования предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, вопросы:

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

- закрепления наставников за работниками из числа молодежи, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- организации работы по дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области;

- развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5.11. Рекомендовать руководителям учреждений образования предусматривать различные мероприятия для нематериального стимулирования педагогических работников по осуществлению функций классного руководства в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6. Оплата труда и нормы труда

6.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений образования производится в соответствии с трудовым законодательством Российской

Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами «Об образовании в Ростовской области» от 14.11.2013 № 26-ЗС, Постановлением Главы Администрации Песчанокского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений Песчанокского района, подведомственных отделу образования Песчанокского района от 24.11.2021г. №996.

6.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений образования выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

6.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем установления надбавки стимулирующего характера за квалификацию;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в ходе специальной оценки условий труда, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

– продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела установленных законодательством;

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

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывают основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность.

6.3.4. Учитывают размер оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени.

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

Обязательства Песчанокопской районной организации Общероссийского Профсоюза образования:

6.4. Осуществлять контроль в отношении муниципальных учреждений образования:

– за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении и компенсаций;

– за наличием в учреждениях образования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласованных с выборным органом первичной организации Профсоюза;

– за своевременностью выплаты заработной платы;

– за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;

– за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов в части установления режима работы работников учреждения образования;

– за соблюдением иных нормативных правовых актов Российской Федерации Ростовской области;

6.5. При выявлении фактов несоблюдения законодательства и нарушения прав работников муниципальных учреждений образования по социально-трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам информировать отдел образования Администрации Песчанокопского района и вносить предложения о мерах по устранению выявленных нарушений.

6.6. Проводить анализ выполнения трудового законодательства в части оплаты труда работников муниципальных учреждений образования в Песчанокопском

районе.

Совместные обязательства сторон Соглашения:

6.7. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях образования, включая размеры заработной платы работников.

6.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка заключения трудовых договоров с работниками муниципальных учреждений образования, предусмотренного трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.9. Организовывать контроль исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, и использования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях образования.

6.10. Организовывать и осуществлять контроль использования средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации в части повышения средней заработной платы работников муниципальных учреждений образования, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами.

6.11. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей и председателей первичных организаций Профсоюза муниципальных учреждений образования по вопросам совершенствования системы оплаты труда, нормированию труда, планирования рабочего времени, оплаты труда и аттестации работников учреждений образования.

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

6.13. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативно правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

7. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка или условиями трудового договора.

Работодатели обеспечивают при участии первичных профсоюзных организаций разработку правил внутреннего распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения отдельных мероприятий, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации и с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

7.4. Предоставление ежегодных основного (в том числе удлиненного) и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной

организации Профсоюза. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

7.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка

учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (определяется специальной оценкой условий труда); обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

7.11. Образовательные организации с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

7.12. Педагогическим работникам образовательных организаций предоставляется длительный отпуск до одного года в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт.

7.13. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в

установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.14. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.15. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления, согласно ч. 1 ст. 263.1 ТК РФ.

7.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Локальные нормативные акты образовательных организаций, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых образовательная организация, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах за исключением случаев, предусмотренных приказами

Минобрнауки России и Минпросвещения России, устанавливающим порядок определения учебной нагрузки.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

7.17. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

7.18. По согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза может вводиться локальным нормативным актом режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего трудового законодательства.

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

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

7.21. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;

- членам и экспертам аттестационной комиссии Минобразования Ростовской области.

8. Охрана труда и здоровья

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

8.1. Обязательства отдела образования Администрации Песчанокского района:

8.1.1. Осуществляет контроль работы руководителей муниципальных учреждений образования по исполнению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Песчанокской районной организации Общероссийского Профсоюза образования в части стандартов безопасности труда, правил и иных инструкций по охране труда.

8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников.

8.1.3. Включает представителя Профсоюза в муниципальную межведомственную комиссию по приемке образовательных организаций к началу учебного года.

8.1.4. Рекомендует руководителям образовательных организаций, в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации. Создают службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223 ТК РФ);

- проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, предварительные медицинские осмотры вновь принимаемых работников, периодические медицинские осмотры работников, психиатрические освидетельствования работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части сумм возврата страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

- создавать службы охраны труда (если численность работников учреждения образования более 50 человек) или вводить должности специалиста по

охране труда в установленном законодательстве РФ порядке;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса РФ, а также ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников (статья 185 ТК РФ). Предоставляют два оплачиваемых дня в году для прохождения диспансеризации предпенсионеров, остальные сотрудники - один день в два года, по согласованию с работодателем;

- организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечить участие внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля;

Обязательства организации Профсоюза:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Избирает внештатного технического инспектора труда районной профсоюзной организации.

Содействует созданию комиссий по охране труда, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов организации Профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.2.3. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным

организациям Профсоюза, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

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

8.2.6. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда выборных органов организации Профсоюза.

8.2.7. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.8. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником муниципального учреждения образования.

8.2.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в муниципальных учреждениях образования, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

8.2.12. Организует ежегодное проведение и подведение итогов муниципального этапа областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.2.13. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

8.2.14. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатного технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссии по проверкам: готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых перед

началом летней оздоровительной кампании.

8.3. Стороны Соглашения совместно:

8.3.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению учреждений образования по охране труда.

8.3.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.3. Организуют проведение комплексных, целевых проверок муниципальных учреждений образования по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчетов руководителями этих учреждений.

8.3.4. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации.

8.3.5. Организуют проведение совместных семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

9. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. Обязательства отдела образования Администрации Песчанокского района:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах муниципальных учреждений образования, а также организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда; на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога, учителя в общественном сознании.

9.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников образовательных организаций за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, опеки и

попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, а также к награждению ведомственными и отраслевыми наградами, в соответствии с установленными квотами и с учетом мнения организации Профсоюза. Принятие решения о представлении к награждению ведомственными и отраслевыми наградами в учреждениях образования осуществляется по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

9.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала учреждений образования, создание безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.1.6. Информировывает организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений образования, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

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

9.2. Обязательства организации Профсоюза:

9.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников учреждений образования организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства.

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

9.2.3. Оказывает содействие осознанному выбору будущей профессии в системе образования и формированию кадрового резерва из числа обучающихся по программам общего образования для поступления в профильные педагогические заведения и их дальнейшему трудоустройству в образовательные учреждения области.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности территориальной и первичных организаций Профсоюза, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим

Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором соответствующей образовательной организации.

2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, муниципальных учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи. Предусматривать на сайте образовательного учреждения раздела, посвященного деятельности профсоюзной организации, содержащего права и гарантии членов Профсоюза.

10.9. Рекомендовать в соответствии с коллективными договорами, территориальным отраслевым соглашением предоставлять в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.10. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

10.11. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий

общественного питания, условий проживания в общежитии.

10.12. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ.

Перечисление средств производить в полном объеме одновременно с перечислением средств на заработную плату.

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

10.14. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников - членов выборного органа первичной организации Профсоюза без предварительного согласия (учета мнения) данного органа, а руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза и его заместителей - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.15. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников учреждений и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных Профсоюза по охране труда и правовой работе, представителей профсоюзной организации в создаваемых в муниципальном учреждении образования совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных.

10.16. Освобождать от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с ч. 3 ст. 374 ТК РФ членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.17. Предоставлять работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы (освобожденным профсоюзным работникам), после окончания их выборных полномочий прежнюю работу, а при ее отсутствии другую равноценную работу, с письменного согласия работника в соответствии с требованиями ст. 375 ТК РФ.

10.18. Принимать совместное решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендовать муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.19. Признавать работу на должности председателя или члена выборного органа первичной организации Профсоюза значимой для деятельности образовательного учреждения и принимать ее во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.20. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов,

осуществляющих управление в сфере образования, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

11. Социальные гарантии, льготы, компенсации

11.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевления стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, и их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

11.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений выплачивать денежную компенсацию расходов в размере 50 процентов стоимости санаторно-курортной путевки в санаториях, профилакториях, базах отдыха, пансионатах, находящихся в государственной собственности Ростовской области, или доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности Ростовской области.

11.3. Работникам муниципальных учреждений образования при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов, если это предусмотрено локальным нормативно-правовым актом муниципального учреждения образования из фонда стимулирующих выплат.

11.4. Осуществлять контроль в части обеспечения мер социальной поддержки работникам, работающим и проживающим в сельской местности, в том числе перешедшим на пенсию, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

11.5. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

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

11.7. Отдел образования и организация Профсоюза в коллективных договорах муниципальных учреждений образования рекомендует предусмотреть следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

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

- об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами государств - бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии со статьей 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов (Москва, 15.04.1994);

- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

- б) не менее чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- в) не менее чем на один год - при наличии обстоятельств, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации (в том числе из-за невозможности представить в необходимом объеме объективные данные о результативности педагогической деятельности работника за аттестационный период по независящим от него причинам);

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

- д) не менее чем на 6 месяцев - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том

числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, или при ликвидации образовательной организации. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

11.8. Стороны считают, что:

11.8.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательной организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.8.2. Допускается предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей – по другой должности (при совпадении предмета, профиля, направления работы по обеим должностям и наличии результатов педагогической деятельности для аттестации по другой должности), в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

являющимися гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Совместные обязательства сторон Соглашения:

– системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических и научных работников муниципальных образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программ;

– внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

– системы мер по социальной поддержке работников;

– поддержки работников из числа молодежи;

– обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением;
- реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилья помещений.

11.9. Отдел образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры учреждений образования.

1.10. Стороны исходят из того, что работодатели:

11.10.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

11.10.2. Освобождают педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих по решению Минобразования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, порядок выплаты и определения размера которой определяется Минобразованием Ростовской области.

11.11. Обязательства организации Профсоюза:

Работникам муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, выплачивается денежная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение в размере, установленном программой «Оздоровление членов Профсоюза».

12. Обязательства организации Профсоюза

Организация Профсоюза, территориальная и первичные организации:

12.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносят предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и

профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников организаций сферы образования.

12.5. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

16.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением.

12.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций сферы образования и их работников.

12.8. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами собрания депутатов Песчанокского района в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

12.9. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения. Нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

13.3. Рассматривать отчет о выполнении настоящего Соглашения на совместном заседании с участием отдела образования района и Президиума Песчанокской районной профсоюзной организации не реже одного раза в год. Принятое решение доводить до сведения муниципальных учреждений образования, органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, первичных организаций Профсоюза.

13.4. Промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения освещать в средствах массовой информации.

13.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

настоящего Соглашения разрешать путем взаимных консультаций, в том числе в рамках созданной рабочей группы.

13.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к территориальному отраслевому
соглашению между отделом
образования Администрации
Песчанокопского района и
Песчанокопской районной
организацией Профессионального
союза работников народного
образования и науки РФ

Обязанности
руководителей муниципальных учреждений образования
и первичных профсоюзных организаций
в области условий и охраны труда

1. Руководители муниципальных учреждений образования

1.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.

1.2. Создают службу по охране труда в муниципальном учреждении образования в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводят должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возлагают на одного из заместителей.

1.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

1.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в образовательном учреждении.

1.5. Обеспечивают за счет средств образовательного учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

1.6. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» обеспечивают проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

1.7. Обеспечивают работников за счет средств учреждения образования сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной

защиты и действующими нормами.

1.8. Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

1.9. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

1.10. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний к работе, выявленных в процессе медосмотров.

1.11. Проводят систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

1.12. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в образовательном учреждении. Специальная оценка условий труда вновь организованных рабочих мест проводится в течение двенадцати месяцев после ввода их в эксплуатацию.

1.13. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

1.14. Организуют обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организуют проверку знаний на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

1.15. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.16. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

1.17. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

1.18. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

1.19. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления

уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

1.20. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.21. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором учреждения.

1.22. Сохраняют за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

1.23. Заключают Соглашение по охране труда между администрацией муниципального учреждения образования и выборным органом первичной организации Профсоюза, которое является приложением к коллективному договору.

1.24. Назначают лицо, ответственное за электрохозяйство.

2. Первичные профсоюзные организации Муниципальных учреждений образования

2.1. Осуществляют общественный контроль состояния условий и охраны труда.

2.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза.

2.3. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

2.4. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2.5. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

2.6. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

2.7. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

2.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

2.9. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

2.10. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с

заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной организации Профсоюза, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

2.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора труда или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации вносить представление руководителю учреждения, в минобразование Ростовской области о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Приложение 2
к территориальному отраслевому
соглашению между отделом
образования Администрации
Песчанокопского района и
Песчанокопской районной
организацией Профессионального
союза работников народного
образования и науки РФ

Учет

**имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической
работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория**

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

(преподавательской) работы по физической культуре	
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях

1. Пояснительная записка

Ключевые аспекты, цели, задачи и проблемные вопросы воспитания современного ребенка находятся в центре государственной политики в сфере образования, а также являются объектом внимания педагогической общественности, родительских сообществ, представителей сферы культуры, науки, различных социально-профессиональных групп.

В настоящее время оформился общественно-государственный запрос на организацию комплексной поддержки деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, импульсом к формированию которой является поручение Президента Российской Федерации по «созданию системы мотивации классных руководителей в целях повышения эффективности воспитательной работы и социализации обучающихся в общеобразовательных организациях».¹

В ежегодном Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 15 января 2020 г. отмечено, что «ближе всего к ученикам – их классные руководители. Такая постоянная каждодневная работа, связанная с обучением, воспитанием детей, – это огромная ответственность, и она, конечно, требует ... особой поддержки».² Президентом Российской Федерации подчеркнуто, что воспитатель – это «федеральная функция».

¹Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей от 14 октября 2019 г. № Пр-2132, п.2 «в» <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/61841/print>

²Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 15 января 2020 г. <http://kremlin.ru/events/president/news/62582>

Настоящие методические рекомендации адресованы органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, с целью оказания методической помощи в организации деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с учетом приоритетов государственной политики в сфере образования, обновления концептуальных подходов к организации педагогической деятельности в области воспитания и социализации подрастающего поколения, а также в целях реализации и защиты академических прав и свобод педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и устранения избыточной отчётности в их деятельности.

Методические рекомендации направлены на уточнение и конкретизацию нормативного правового поля реализации воспитательной деятельности, выработку единых подходов к пониманию целей и задач классного руководства, принципов и видов деятельности по осуществлению педагогическими работниками классного руководства, критериев оценки эффективности этой деятельности. При этом предусматриваются вариативные компоненты, обусловленные региональными социально-экономическими, экологическими, этнокультурными, демографическими и иными особенностями субъектов Российской Федерации, территориальным расположением общеобразовательной организации, спецификой контингента обучающихся и реализуемых образовательных программ.

2. Правовые основы организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство

Организация деятельности, связанной с классным руководством, осуществляется с учётом комплекса вопросов, относящихся к базовым правам граждан Российской Федерации, к основным принципам и приоритетам государственной политики в сфере образования, правовым, организационным и экономическим основам образования в Российской Федерации, общим правилам организации образовательной деятельности, а также к области трудового права.

Перечень документов по вопросам организации деятельности, связанной с классным руководством, является многоуровневым, содержит нормативные акты, регламентирующие процессы воспитания в образовательных организациях в соответствии с приоритетами государственной политики в сфере образования, включает совокупность норм и правил, принятых в соответствии с разграничением полномочий в сфере образования между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Общеобязательные нормы (правила) в части обеспечения воспитательного процесса в образовательных организациях закрепляют:

1. Конституция Российской Федерации, Конституции и Уставы субъектов Российской Федерации, устанавливающие право каждого гражданина на образование и закрепляющие осуществление процессов воспитания и обучения как предмета совместного ведения с Российской Федерацией;
2. Семейный кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»;
5. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
6. Федеральный закон от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
10. Приказы Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», от 17 декабря 2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования», от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
11. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Необходимо рассматривать воспитание детей как стратегический общенациональный приоритет, требующий консолидации усилий различных институтов гражданского общества на федеральном, региональном и муниципальном уровнях³.

В целях организации деятельности, связанной с классным руководством, могут приниматься нормативные правовые акты на уровне субъектов Российской

³Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р, II. Цель, задачи, приоритеты Стратегии

Федерации, обеспечивающие реализацию воспитательного процесса в соответствии с целевыми ориентирами федерального уровня при учете организационных и экономических особенностей региональной системы образования. При этом необходимо учитывать особенности субъектов

Российской Федерации,⁴ дополняя и конкретизируя воспитательные ориентиры региональными приоритетами, не вступающими в противоречие с федеральными документами.

Такой подход обеспечит достижение цели национального проекта «Образование», направленной на воспитание «...на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций».⁵

Организация деятельности по классному руководству на местном уровне (в муниципальных районах и городских округах) должна быть направлена на создание условий эффективной воспитательной деятельности при реализации целей и задач воспитания и социализации подрастающего поколения, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, а также дополнительных задач с учётом социально-экономической, социокультурной, демографической, криминогенной ситуации в конкретных муниципальных образованиях.

Органы местного самоуправления, используя свои полномочия в сфере образования, выполняя функции и полномочия учредителей муниципальных общеобразовательных организаций, вправе развивать образовательную среду (прежде всего, воспитательной направленности), налаживать сетевое взаимодействие муниципальных общеобразовательных организаций для реализации воспитательных мероприятий, обеспечивать межведомственное взаимодействие по актуальным проблемам воспитания подрастающего поколения на соответствующей территории, разрабатывать специальные меры поддержки семей и детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, принимать меры материального и нематериального стимулирования эффективной работы педагогических работников по классному руководству.

Локальные нормативные акты общеобразовательных организаций включают комплекс документов, регламентирующих содержание и порядок организации воспитательного процесса в общеобразовательной организации, в том числе, в рамках классного руководства как отдельного вида деятельности, конкретизируют их с учётом контекстных условий работы, сложившегося распределения полномочий и ответственности при осуществлении воспитания между

⁴В соответствии с пунктом 1 статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁵Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)

педагогическими работниками, устанавливают меры стимулирования к осуществлению классного руководства.

3. Цели и принципы деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство

Настоящие методические рекомендации основаны на понимании классного руководства как особого вида педагогической деятельности, направленного, в первую очередь, на решение задач воспитания и социализации обучающихся. Соответственно, цели, задачи и принципы деятельности, связанной с классным руководством, определяются базовыми целями и принципами воспитания, социализации и развития личности обучающихся, изложенными в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, документах, приведённых в разделе 2 настоящих методических рекомендаций.

Под воспитанием понимается деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства⁶.

Воспитательный процесс в образовательных организациях осуществляется в целях формирования и развития личности в соответствии с семейными и общественными духовно-нравственными и социокультурными ценностями⁷.

Педагогический коллектив является основным субъектом, обеспечивающим достижение целей личностного развития и воспитания в рамках реализации образовательных программ конкретной общеобразовательной организации, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

Несмотря на то, что воспитательные функции выполняют все педагогические работники общеобразовательной организации, ключевая роль отводится тем, деятельность которых одновременно связана с классным руководством и обеспечением постоянного педагогического сопровождения группы обучающихся, объединённых в одном учебном классе.

Важнейшими принципами организации социально-значимых задач и содержания воспитания и успешной социализации обучающихся следует считать:

1. Опору на духовно-нравственные ценности народов Российской Федерации, исторические и национально-культурные традиции;

⁶ Пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁷ Часть 1 статьи 87 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2. Организацию социально открытого пространства духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России;
3. Нравственный пример педагогического работника;
4. Интегративность программ духовно-нравственного воспитания;
5. Социальную востребованность воспитания;
6. Поддержку единства, целостности, преемственности и непрерывности воспитания;
7. Признание определяющей роли семьи ребёнка и соблюдение прав родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
8. Обеспечение защиты прав и соблюдение законных интересов каждого ребёнка, в том числе гарантий доступности ресурсов системы образования;
9. Кооперацию и сотрудничество субъектов системы воспитания (семьи, общества, государства, образовательных и научных организаций).

4. Приоритетные задачи деятельности педагогических работников, связанной с классным руководством

Приоритетными задачами деятельности по классному руководству, соответствующими государственным приоритетам в области воспитания и социализации обучающихся, являются:

1. Создание благоприятных психолого-педагогических условий в классе путем гуманизации межличностных отношений, формирования навыков общения обучающихся, детско-взрослого общения, основанного на принципах взаимного уважения и взаимопомощи, ответственности, коллективизма и социальной солидарности, недопустимости любых форм и видов травли, насилия, проявления жестокости;
2. Формирование у обучающихся высокого уровня духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать;
3. Формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности, в частности, по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека; культу насилия, жестокости и агрессии; обесцениванию жизни человека и др.;
4. Формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности русского народа и судьбе России, включая неприятие попыток пересмотра исторических фактов, в частности, событий и итогов второй мировой войны;
5. Формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счёт активной жизненной и социальной

позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ.

Условиями успешного решения обозначенных задач являются:

1. Выбор эффективных педагогических форм и методов достижения результатов духовно-нравственного воспитания и развития личности обучающихся на основе опыта и традиций отечественной педагогики, активного освоения успешных современных воспитательных практик, непрерывного развития педагогической компетентности;

2. Реализация процессов духовно-нравственного воспитания и социализации обучающихся с использованием ресурсов социально-педагогического партнёрства;

3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, повышение их педагогической компетентности, в том числе, в вопросах информационной безопасности детей, методах ограничения доступности интернет-ресурсов, содержащих информацию, причиняющую вред здоровью и развитию детей, поддержка семейного воспитания и семейных ценностей, содействие формированию ответственного и заинтересованного отношения семьи к воспитанию детей;

4. Обеспечение защиты прав и соблюдения законных интересов каждого ребёнка в области образования посредством взаимодействия с членами педагогического коллектива общеобразовательной организации, органами социальной защиты, охраны правопорядка и т.д.;

5. Участие в организации комплексной поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Направленность и содержание приоритетных воспитательных задач, связанных с классным руководством, зависят от контекстных условий деятельности общеобразовательной организации. Этнокультурные особенности региона и территории проживания, определяющие социальные нормы и традиции воспитания, характеристики социально-экономической и социокультурной ситуации в конкретной территории (наличие объектов культуры, спорта, дополнительного образования детей, градообразующих предприятий и иных субъектов активной экономической деятельности) во многом влияют на выбор актуальных задач воспитательной деятельности.

Классное руководство устанавливается с целью регулирования состава и содержания действий, выполняемых при его осуществлении как конкретного вида работ. Классный руководитель принимает на себя добровольно на условиях дополнительной оплаты и надлежащего юридического оформления.

Классное руководство не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в состав его должностных обязанностей. Оно непосредственно вытекает из сущности, целей, задач, содержания и специфики реализации классного руководства как вида педагогической деятельности.

Специфика осуществления классного руководства состоит в том, что воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как *в отношении каждого обучающегося, так и в отношении класса как микросоциума*. Необходимо учитывать индивидуальные возрастные и личностные особенности, образовательные запросы, состояние здоровья, семейные и прочие условия жизни обучающихся, а также характеристики класса как уникального ученического сообщества с определёнными межличностными отношениями и групповой динамикой.

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Поэтому он должен *постоянно взаимодействовать с семьями обучающихся, другими педагогическими работниками общеобразовательной организации, взаимодействующими с учениками его класса, а также администрацией общеобразовательной организации*.

Воспитательный процесс и социализация обучающихся осуществляются в открытом социуме, с использованием всех его ресурсов. Поэтому педагогический работник, осуществляющий классное руководство, *взаимодействует также с внешними партнёрами, способствующими достижению принятых целей*.

Педагогический работник, осуществляя классное руководство, выполняет широкий спектр обязанностей, относящихся непосредственно к педагогической, а не к управленческой деятельности. Действия, относящиеся к анализу, планированию, организации, контролю процесса воспитания и социализации, координирующие действия являются вспомогательными для достижения педагогических целей и результатов, а не смыслом и главными функциями, связанными с классным руководством.

В деятельности, связанной с классным руководством, выделяются инвариантная и вариативная части.

Инвариантная часть соответствует ядру содержания деятельности по классному руководству и охватывает минимально необходимый состав действий по решению базовых – традиционных и актуальных – задач воспитания и социализации обучающихся, независимо от контекстных условий функционирования общеобразовательной организации.

Инвариантная часть содержит следующие блоки:

1. Личностно ориентированная деятельность по воспитанию и социализации обучающихся в классе, включая:

- содействие повышению дисциплинированности и академической успешности каждого обучающегося, в том числе путём осуществления контроля посещаемости и успеваемости;

- обеспечение включённости всех обучающихся в воспитательные мероприятия по приоритетным направлениям деятельности по воспитанию и социализации;

- содействие успешной социализации обучающихся путём организации мероприятий и видов деятельности, обеспечивающих формирование у них опыта социально и личностно значимой деятельности, в том числе с использованием возможностей волонтёрского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ;

- осуществление индивидуальной поддержки каждого обучающегося класса на основе изучения его психофизиологических особенностей, социально-бытовых условий жизни и семейного воспитания, социокультурной ситуации развития ребёнка в семье;

- выявление и поддержку обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, оказание помощи в выработке моделей поведения в различных трудных жизненных ситуациях, в том числе проблемных, стрессовых и конфликтных;

- выявление и педагогическую поддержку обучающихся, нуждающихся в психологической помощи;

- профилактику наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения, употребления вредных для здоровья веществ;

- формирование навыков информационной безопасности;

- содействие формированию у детей с устойчиво низкими образовательными результатами мотивации к обучению, развитию у них познавательных интересов;

- поддержку талантливых обучающихся, в том числе содействие развитию их способностей;

- обеспечение защиты прав и соблюдения законных интересов обучающихся, в том числе гарантий доступности ресурсов системы образования.

2. *Деятельность по воспитанию и социализации обучающихся, осуществляемая с классом как социальной группой, включая:*

- изучение и анализ характеристик класса как малой социальной группы;

- регулирование и гуманизацию межличностных отношений в классе, формирование благоприятного психологического климата, толерантности и навыков общения в полиэтнической, поликультурной среде;

- формирование ценностно-ориентационного единства в классе по отношению к национальным, общечеловеческим, семейным ценностям, здоровому образу жизни, активной гражданской позиции, патриотизму, чувству ответственности за будущее страны; признанию ценности достижений и самореализации в учебной, спортивной, исследовательской, творческой и иной деятельности;

- организацию и поддержку всех форм и видов конструктивного взаимодействия обучающихся, в том числе их включённости в волонтерскую деятельность и в реализацию социальных и образовательных проектов;

- выявление и своевременную коррекцию деструктивных отношений, создающих угрозы физическому и психическому здоровью обучающихся;

- профилактику девиантного и асоциального поведения обучающихся, в том числе всех форм проявления жестокости, насилия, травли в детском коллективе.

3. *Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, включая:*

- привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству в интересах обучающихся в целях формирования единых подходов к воспитанию и создания наиболее благоприятных условий для развития личности каждого ребёнка;

- регулярное информирование родителей (законных представителей) об особенностях осуществления образовательного процесса в течение учебного года, основных содержательных и организационных изменениях, о внеурочных мероприятиях и событиях жизни класса;

- координацию взаимосвязей между родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и другими участниками образовательных отношений;

- содействие повышению педагогической компетентности родителей (законных представителей) путём организации целевых мероприятий, оказания консультативной помощи по вопросам обучения и воспитания, личностного развития детей.

4. *Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с педагогическим коллективом, включая:*

- взаимодействие с членами педагогического коллектива с целью разработки единых педагогических требований, целей, задач и подходов к обучению и воспитанию с учётом особенностей условий деятельности общеобразовательной организации;

- взаимодействие с администрацией общеобразовательной организации и учителями учебных предметов по вопросам контроля и повышения результативности учебной деятельности обучающихся и класса в целом;

- взаимодействие с педагогом-психологом, социальным педагогом и педагогами дополнительного образования по вопросам изучения личностных особенностей обучающихся, их адаптации и интеграции в коллективе класса, построения и коррекции индивидуальных траекторий личностного развития;

- взаимодействие с учителями учебных предметов и педагогами дополнительного образования по вопросам включения обучающихся в различные формы деятельности: интеллектуально-познавательную, творческую, трудовую, общественно полезную, художественно-эстетическую, физкультурно-спортивную, игровую и др.;

- взаимодействие с педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, педагогами дополнительного образования и старшими вожатыми по вопросам вовлечения обучающихся класса в систему внеурочной деятельности, организации внешкольной работы, досуговых и каникулярных мероприятий;

- взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации по вопросам профилактики девиантного и асоциального поведения обучающихся;

- взаимодействие с администрацией и педагогическими работниками общеобразовательной организации (социальным педагогом, педагогом-психологом, тьютором и др.) с целью организации комплексной поддержки обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.

5. *Участие в осуществлении воспитательной деятельности во взаимодействии с социальными партнерами, включая:*

- участие в организации работы, способствующей профессиональному самоопределению обучающихся;

- участие в организации мероприятий по различным направлениям воспитания и социализации обучающихся в рамках социально-педагогического партнёрства с привлечением организаций культуры, спорта, дополнительного образования детей, научных и образовательных организаций;

- участие в организации комплексной поддержки детей из групп риска, находящихся в трудной жизненной ситуации, с привлечением работников социальных служб, правоохранительных органов, организаций сферы здравоохранения, дополнительного образования детей, культуры, спорта, профессионального образования, бизнеса.

6. *Ведение и составление педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, следующей документации:*

1) классный журнал (в бумажной форме) в части внесения в него и актуализации списка обучающихся⁸;

2) план работы в рамках деятельности, связанной с классным руководством, требования к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом общеобразовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

⁸ Если используется электронный журнал, то актуализация списка не требуется, так как данные сведения вносятся работником, ответственным за зачисление обучающихся

Вариативная часть деятельности по классному руководству формируется в зависимости от контекстных условий общеобразовательной организации.

К примеру, вариативность может отражать наличие особых целей и задач духовно-нравственного воспитания обучающихся в общеобразовательных организациях субъекта Российской Федерации, связанных с трансляцией и поддержкой развития национальной культуры, сохранением родного языка.

На состав деятельности по классному руководству могут оказать влияние особые характеристики общеобразовательной организации. Так, например, в общеобразовательных организациях с устойчиво низкими результатами обучения и работающими в сложном социальном контексте, непосредственно связанном с классным руководством, могут появиться дополнительные задачи по развитию учебной мотивации у обучающихся, координации работы учителей-предметников, вовлечению семьи в образовательную деятельность обучающихся и т.д.

Каждый блок инвариантной части деятельности по классному руководству может быть дополнен, акцентирован или скорректирован с учетом контекстных условий.

Вариативная часть может отражаться не только в локальном акте общеобразовательной организации, но и в соглашении о выполнении дополнительной работы конкретным педагогическим работником в связи с классным руководством, если предполагается работа в классе с особыми условиями, например с присутствием детей с ограниченными возможностями здоровья, либо в разновозрастном классе-комплекте и т.д.

В рамках реализации обозначенных задач деятельности по классному руководству, педагогический работник самостоятельно выбирает формы и технологии работы с обучающимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, в том числе:

индивидуальные (беседа, консультация, обмен мнениями, оказание индивидуальной помощи, совместный поиск решения проблемы и др.);

групповые (творческие группы, сетевые сообщества, органы самоуправления, проекты, ролевые игры, дебаты и др.);

коллективные (классные часы, конкурсы, спектакли, концерты, походы, образовательный туризм, слёты, соревнования, квесты и игры, родительские собрания и др.).

5. Обеспечение академических прав и свобод педагогических работников, осуществляющих классное руководство

Классными руководителями являются педагогические работники в общеобразовательной организации, которым предоставляются права, социальные

гарантии и меры социальной поддержки в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, с учетом локальных нормативных актов общеобразовательной организации имеет следующие права:

- самостоятельно определять приоритетные направления, содержание, формы работы и педагогические технологии для осуществления воспитательной деятельности, выбирать и разрабатывать учебно-методические материалы на основе ФГОС общего образования с учетом контекстных условий деятельности;
- вносить на рассмотрение администрации общеобразовательной организации, педагогического совета, органов государственно-общественного управления предложения, касающиеся совершенствования образовательного процесса, условий воспитательной деятельности как от своего имени, так и от имени обучающихся класса, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
- участвовать в разработке проектов локальных нормативных актов общеобразовательной организации в части организации воспитательной деятельности в общеобразовательной организации и осуществлении контроля ее качества и эффективности;
- самостоятельно планировать и организовывать участие обучающихся в воспитательных мероприятиях;
- использовать (по согласованию с администрацией общеобразовательной организации) инфраструктуру общеобразовательной организации при проведении мероприятий с классом;
- получать своевременную методическую, материально-техническую и иную помощь от руководства и органов государственно-общественного управления общеобразовательной организации для реализации задач по классному руководству;
- приглашать в общеобразовательную организацию родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по вопросам, связанным с осуществлением классного руководства;
- давать обязательные распоряжения обучающимся своего класса при подготовке и проведении воспитательных мероприятий;
- посещать уроки и занятия, проводимые педагогическими работниками (по согласованию), с целью корректировки их взаимодействия с отдельными обучающимися и с коллективом обучающихся класса;
- защищать собственную честь, достоинство и профессиональную репутацию в случае несогласия с оценками деятельности со стороны администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, других педагогических работников;

- повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

В целях реализации и защиты академических прав и свобод педагогических работников, осуществляющих классное руководство, предусмотренных частью 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также обеспечения недопустимости неуважительного отношения к чести и достоинству педагогических работников, реализации возможных способов урегулирования споров между участниками образовательных отношений рекомендуется руководствоваться, в частности:

- письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»;

- письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 20 августа 2019 г. «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»;

- письмом Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

6. Оценка эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству

Оценка деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, позволяет определить направления ее совершенствования и поощрить педагогических работников, которые наиболее эффективно осуществляют классное руководство.

Эффективность деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство определяется достигаемыми за определенный период времени конечными результатами деятельности и их соответствием ключевым целям воспитания и социализации обучающихся.

На основе анализа сложившейся в общеобразовательных организациях практике регулирования деятельности по классному руководству *принято использовать две группы критериев оценки ее эффективности: критерии оценки процесса деятельности и критерии оценки результативности.*

Этот подход учитывает непосредственную связь между характеристиками воспитательного процесса и его результатами, позволяя вносить изменения в процесс для получения более значимых эффектов в будущем, с учетом отсроченности образовательных результатов.

К критериям эффективности процесса деятельности, связанной с классным руководством, относятся:

Комплексность как степень охвата в воспитательном процессе направлений, обозначенных в нормативных документах;

Адресность как степень учёта в воспитательном процессе возрастных и личностных особенностей детей, характеристик класса;

Инновационность как степень использования новой по содержанию и формам подачи информации, лично значимой для современных обучающихся, интересных для них форм и методов взаимодействия, в том числе, интернет-ресурсов, сетевых сообществ, ведения блогов и т.д.;

Системность как степень вовлечённости в решение воспитательных задач разных субъектов воспитательного процесса.

Процесс воспитания и социализации подрастающего поколения должен обеспечить последовательное движение от получения знаний, системы представлений о базовых национальных ценностях, духовно-нравственных ценностях народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традициях к формированию позитивной внутренней позиции личности ребенка по отношению к этим социальным ценностям, а затем к формированию социальных компетенций, то есть умений и навыков их использования в жизни, к приобретению опыта деятельности на основе данных ценностей.

Таким образом, задаются три уровня конечных результатов в области воспитания и социализации обучающихся, которые могут быть использованы как **критерии оценки результатов (эффективности) классного руководства**:

1 – *сформированность знаний, представлений о системе ценностей гражданина России;*

2 – *сформированность позитивной внутренней позиции личности обучающихся в отношении системы ценностей гражданина России;*

3 – *наличие опыта деятельности на основе системы ценностей гражданина России.*

Эффективность деятельности по классному руководству повышается по мере продвижения к результатам более высокого уровня.

Наиболее доступной формой является экспертное оценивание, которое следует проводить с учетом основных принципов проведения экспертизы. Желательным результатом оценки должны стать комментарии к оценке и рекомендации педагогическому работнику по повышению эффективности классного руководства. Результаты оценки эффективности деятельности по классному руководству должны стать основой для поощрения лучших практик классного руководства.

7. Механизмы материального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства

Материальное стимулирование педагогических работников в рамках деятельности по классному руководству обеспечивает решение двух управленческих задач: побуждение педагогов к осуществлению деятельности по классному руководству и обеспечение качества, эффективности этой деятельности. Каждая из этих задач требует создания отдельных механизмов, регулирующих размеры и условия получения соответствующих финансовых выплат.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

Размеры выплат за классное руководство из средств бюджета субъекта Российской Федерации могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации и учитываться при расчёте финансового норматива в процессе формирования субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Общенациональная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для поручения Президента Российской Федерации осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года предусматривает «создание гибкой системы материального стимулирования качества воспитательной работы организаций и работников», «обеспечение многоканального финансирования системы воспитания за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также за счет средств государственно-частного партнерства и некоммерческих организаций»⁹. Материальное стимулирование качества и эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству может реализовываться с использованием механизмов многоканального финансирования с учетом предложенных подходов и критериев оценки эффективности этой деятельности.

⁹Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р, IV. Механизмы реализации Стратегии

8. Механизмы нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства

В современной России давно сформировался запрос на повышение престижа учительской профессии, уважения к труду педагогического работника, признания его исключительной сложности, ответственности и значимости в современном обществе. Велика потребность в создании благоприятных, комфортных, современных условий труда, адекватной оценке результатов труда, повышении самооценки, удовлетворенности педагогического работника профессиональной деятельностью, реализации творческих потребностей. Именно на этих потребностях необходимо выстраивать систему нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению деятельности по классному руководству.

Пакет механизмов системы нематериального стимулирования может формироваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и непосредственно общеобразовательными организациями, а также определяться в территориальных соглашениях и коллективных договорах в общеобразовательных организациях по следующим направлениям:

1 *Организационное стимулирование*, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

- создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и администрацией общеобразовательной организации;
- создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач по классному руководству.

2. *Социальное стимулирование*, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, включая:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

3. *Психологическое стимулирование*, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;
- организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

4. *Моральное стимулирование* педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;
- размещение информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;
- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства;
- организацию исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров;
- учреждение в субъекте Российской Федерации региональных наград для педагогических работников, осуществляющих классное руководство: нагрудного знака, почётного звания, региональных премий.