

И.о.директора Департамента
образования и науки
г.Севастополя


/ М.Ю.Кривonos/
«27» февраля 2022г.

Председатель Севастопольской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ


/ Т.К.Козлова/
«27» февраля 2022г.

СОГЛАШЕНИЕ

об обеспечении правовых гарантий на труд
работников системы образования города Севастополя
и развития социального партнерства
на 2023-2025 годы

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 25 от «04» февраля 2023 г.

Рекомендации регистрирующего органа _____
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента
труда и социальной защиты
населения города Севастополя
член Правительства Севастополя





(подпись)

Е.А. Сулягина
(инициалы и фамилия)

г. Севастополь

2023 год

Севастопольская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», и Департамент образования и науки города Севастополя, именуемый в дальнейшем «Департамент», с другой стороны, в дальнейшем вместе именуемые «Стороны», руководствуясь основными принципами социального партнерства, в целях обеспечения функционирования и развития образовательных организаций города Севастополя, исходя из необходимости улучшения положения работников образовательных организаций, стремясь к обеспечению социальных гарантий работникам и предотвращению трудовых конфликтов, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основными задачами настоящего Соглашения являются:

- принятие на региональном уровне необходимых мер по обеспечению дополнительных социальных льгот и гарантий для работников образования;
- создание условий для повышения статуса работника образования;
- создание благоприятных условий труда для работников образования;
- установление принципов социальной помощи различным профессиональным группам работников образовательных организаций с учетом их социально-демографических особенностей;

1.2. Ожидаемыми результатами реализации настоящего Соглашения являются:

- повышение престижа педагогической профессии в обществе;
- достижение максимальной результативности педагогического труда, развития творческого потенциала педагогических работников;
- развитие системы адресной социальной помощи и поддержки педагогических кадров;
- доступность оздоровительного отдыха и лечения, снижение заболеваемости работников образования;
- рост доходов педагогических работников;
- снижение социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций;
- сокращение дефицита педагогических кадров, обслуживающего персонала, обеспечение социальной защиты высвобождаемых работников.

1.3. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, берут на себя обязательство руководствоваться действующим в Российской Федерации законодательством, а также принимать необходимые меры по обеспечению дополнительных социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством, работникам образовательных организаций системы образования г.Севастополя, являющимися членами Общероссийского Профсоюза образования.

1.4. С целью регулирования трудовых, и, непосредственно связанных с ними, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями, Стороны обязуются способствовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях города Севастополя, в которых созданы первичные профсоюзные организации региональной организации Профсоюза.

1.5. Соглашения, заключенные в образовательных организациях - коллективные договоры, не могут допускать ухудшения положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны обязуются проводить взаимные консультации при разработке нормативных правовых актов, методических и других материалов по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также иных в рамках настоящего Соглашения отношений, и предварительно согласовывать их друг с другом. По итогам совместных консультаций составляется протокол.

Стороны обязуются:

- на региональном уровне по предварительному согласованию с другой Стороной включать представителей другой стороны в комиссии и рабочие группы, создаваемые для решения социально-трудовых вопросов в образовательных организациях;
- рекомендовать образовательным организациям создавать комиссии и рабочие группы по решению социально-трудовых вопросов с включением в них представителей первичных профсоюзных организаций и (или) региональной организации Профсоюза.

1.7. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о ставших им известными решениях органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, Правительства города Севастополя, Департамента образования и науки г.Севастополя, Общероссийского Профсоюза образования по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, а также иных вопросах в рамках настоящего Соглашения.

1.8. Представители Сторон в обязательном порядке приглашаются на совещания и иные мероприятия, проводимые по вопросам, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические вопросы, а также по вопросам, регулирующим социальные и правовые гарантии работников образования.

1.9. Стороны обязуются проводить совместные совещания и иные мероприятия с представителями образовательных организаций города

Севастополя, первичных профсоюзных организаций региональной организации Профсоюза для разъяснения принимаемых решений по социально-трудовым вопросам.

1.10. Для реализации единых подходов к решению социально-трудовых и связанных с ними экономических, социальных проблем, стороны рекомендуют первичным профсоюзным организациям региональной организации Профсоюза, бюджетным образовательным организациям города Севастополя руководствоваться положениями настоящего Соглашения.

1.11. Профсоюз в рамках настоящего Соглашения совместно с Департаментом:

- содействует повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях;
- осуществляет систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров;
- осуществляет контроль над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Соглашения, внесения в него изменений, осуществления контроля за ходом его выполнения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, стороны на равноправной основе формируют Отраслевую городскую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), действующую в соответствии с Положением об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений согласно приложению № 3 к настоящему Соглашению.

1.13. Проведение оперативных мероприятий и координация работы по выполнению данного Соглашения возлагаются на соответствующего заместителя директора Департамента и заместителя председателя Профсоюза на основании распоряжений директора Департамента и председателя Профсоюза.

1.14. Общую координацию действий по реализации мероприятий, направленных на выполнение условий настоящего Соглашения, стороны определяют самостоятельно.

1.15. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Департамент при регулировании оплаты и нормирования труда работников обязуется:

2.1. Осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций содействовать в выделении помещения для работы председателей первичных профсоюзных организаций и средств на спортивно-культурные мероприятия.

2.3. Предоставлять Профсоюзу по за запросу информацию:

- о численности и составе работников;
- о размерах средней заработной платы по категориям персонала;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

2.4. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, касающиеся трудовых отношений, в совещаниях и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся,

2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.6. Рекомендовать образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по формированию системы оплаты труда.

2.7. Рекомендовать образовательным организациям вести коллективные переговоры с выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

Профсоюз при регулировании оплаты и нормирования труда работников обязуется:

2.8. Обеспечивать контроль:

- за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

- за наличием в образовательных организациях Положений об оплате
- труда, Положений о стимулирующих выплатах, доплатах, надбавках и иных локальных нормативных правовых актов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, и согласованием их с выборным профсоюзным органом;
- за своевременностью выплаты заработной платы за работу в выходные и праздничные нерабочие дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ;
- за своевременностью выплаты отпускных (статья 136 ТК РФ);
- за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- за обоснованностью изменения режима работы образовательной организации;
- за продлением или перенесением ежегодных оплачиваемых отпусков;
- за соблюдением законодательства при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков работникам образовательных организаций, в том числе в случае разделения отпусков на части, отзыва работника из отпуска или замены отпуска денежной компенсацией;
- за реализацией права работников образовательных организаций на получение денежной компенсации при увольнении;
- за реализацией права работников на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;
- за дополнительной оплатой труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, работающих на замещении временно отсутствующего воспитателя в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- за соблюдением иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Севастополя в сфере трудового законодательства, а также требований Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Проводить мониторинг заработной платы, выплачиваемой работникам образовательных организаций города Севастополя.

2.10. Добиваться в установленном законодательством порядке выделения финансовых средств из бюджета города Севастополя на ежегодную выплату руководителям, заместителям руководителей, педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу образовательных организаций дополнительной компенсации для организации отдыха и лечения в размере МРОТ один раз в год к основному оплачиваемому отпуску.

2.11. Информировать соответствующие органы власти города Севастополя и вносить предложения по результатам контроля социально-трудовых и связанных с ними экономических и социальных вопросов.

Стороны при регулировании оплаты и нормирования труда работников обязуются:

2.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных организаций, предусмотренного трудовым законодательством, а также прав и социальных гарантий, определенных работникам образовательных организаций Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и правовыми актами в сфере трудового законодательства.

2.13. Организовывать контроль исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, и использования фонда стимулирования в образовательных организациях.

2.14. Не допускать использования фонда стимулирования для введения дополнительных штатных единиц, а также для оплаты за счёт средств данного фонда иных расходов на нужды образовательных организаций.

2.15. Не допускать использования фонда стимулирования для оплаты командировочных расходов, если эти расходы связаны с повышением квалификации либо оплаты обязательных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров.

2.16. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций по вопросам планирования труда, оплаты труда и аттестации работников образовательных организаций.

2.17. Проводить обсуждение с администрацией образовательных организаций отраслевых нормативных документов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций.

2.18. Принимать меры по соблюдению образовательными организациями норм наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемых из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в Образовательных организациях.

2.19. Рекомендовать руководителям образовательных организаций производить доплаты учителям, работающим в классах с наполняемостью, превышающей нормативную, за интенсивность, сложность и напряженность работы учителей.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.

3.1. Департамент :

3.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам

профессиональной подготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

3.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

3.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

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

3.1.5. Обязуется включать представителей Профсоюза в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных бюджетных организаций города Севастополя, осуществляющих образовательную деятельность.

3.2. Стороны считают, что при аттестации педагогических работников необходимо предусмотреть следующее:

3.2.1. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

а) на основании представленных документов организации:

- педагогические работники, имеющие почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»; «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; «Заслуженный работник образования города Севастополя»;

- педагогические работники, имеющие государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени);

- ведомственными (отраслевыми) наградами:

- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

- медаль К.Д. Ушинского;

- медаль Л.С.Выгодского;
- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- Почётная грамота Министерства образования и науки РФ (по профилю работы);
- Почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- **отраслевыми нагрудными знаками (значками):**
- «Отличник просвещения СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- ведомственный знак отличия «За верность профессии» по соответствующему профилю.

Указанной в настоящем подпункте «а» особой (упрощенной) формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался упрощенной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям.

Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

- б) на основании представленных документов (приказов, дипломов) организации:
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденные почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», имеющие действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющие действующую высшую квалификационную категорию (по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, им может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет);
 - победители конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденные почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование» (по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, им может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет);
 - победители конкурса на присуждение премии Губернатора города Севастополя «Лучший педагог города Севастополя»;
 - педагогические работники, имеющие учёные звания (ВАК) доцент, профессор; учёную степень «кандидат» или «доктор наук» (независимо от срока) при соответствии профилю выполняемой работы или преподаваемых дисциплин на установление первой квалификационной категории.

Указанной в настоящем подпункте «б» особой (упрощенной) формой проведения аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз.

в) на основании представленных документов (приказов, дипломов) организации:

- при аттестации на установление первой квалификационной категории следующие педагогические работники, не имеющие квалификационной категории по данной должности:

- победители и призеры (1-3 место) регионального этапа всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Педагог-психолог России», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Учитель-дефектолог России», «За нравственный подвиг учителя», «Мастер года», Национального, регионального чемпионатов «Навыки мудрых» и «Молодые профессионалы» («WorldSkills Россия»), «Школа-территория здоровья», «Лучшая инклюзивная школа России», Всероссийского конкурса «Большая перемена» и других конкурсов соответствующего уровня, организаторами которых являются Министерство просвещения Российской Федерации, федеральные Центры, подведомственные Министерству просвещения Российской Федерации;

- при аттестации на установление высшей квалификационной категории следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители и призеры (1-3 место) регионального этапа всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Педагог-психолог России», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Учитель-дефектолог России», «За нравственный подвиг учителя», «Мастер года», Национального чемпионата «Навыки мудрых» (WorldSkills Russia), «Школа-территория здоровья», «Лучшая инклюзивная школа России», Всероссийского конкурса «Большая перемена» и других конкурсов соответствующего уровня, организаторами которых является Министерство просвещения Российской Федерации, федеральные Центры, подведомственные Министерству просвещения Российской Федерации.

При аттестации на установление первой и высшей квалификационной категории следующие педагогические работники:

- победители и призеры (1-3 место) международных, всероссийских олимпиад для педагогических работников по профилю деятельности;

- победители и призеры (1-3 место) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, организаторами которых являются Департамент образования и науки города Севастополя, Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования», Севастопольская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Педагогические работники имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности по основаниям, указанным в подпункте «в» без ограничений.

г) на основании представленных документов (приказов, дипломов) организации:

- подготовившие победителей (1-е место) международных, региональных этапов всероссийских олимпиад, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации; региональных (городских) олимпиад, учредителем которых является Департамент образования и науки города Севастополя.

Педагогические работники имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности по данным основаниям без ограничений.

- подготовившие победителей (1-е место) региональных (городских) конкурсов, соревнований, выставок, конгрессов, фестивалей, учредителем которых являются Департамент образования и науки города Севастополя;
- подготовившие победителей (1-е место) межрегиональных конкурсов, соревнований, выставок, конгрессов, фестивалей, учредителем которых является Министерство просвещения Крыма.

Педагогические работники имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности по данным основаниям только один раз.

д) на основании представленных документов (приказов, ходатайств) организации:

- непрерывная качественная работа в течение не менее двух и более лет в качестве:

- председателя предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ);
- члена экспертной группы аттестационной комиссии Департамента образования и науки города Севастополя для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников;
- начальника пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей;
- регионального методиста, вошедшего в список регионального методического актива.
- Педагогические работники, участвовавшие в 2021-2022 учебном году в пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник», при их последующей аттестации на ту же квалификационную категорию впервые после участия в апробации новой модели аттестации.

Педагогические работники имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления

всестороннего анализа профессиональной деятельности по основаниям, указанным в подпункте «д», без ограничений.

Педагогические работники проходят процедуру аттестации без проведения самоанализа педагогической деятельности и осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности по минимальному пакету аттестационных документов: наличие заявления (установленного образца) на аттестацию; выписки из приказа или копии приказа (копия аттестационного листа) о предыдущей аттестации (об установлении квалификационной категории); представления работодателя, копии документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя, призера) конкурса; копии документа об образовании; справки с места работы.

Достижения педагогических работников, отмеченные в пункте 8.2.1., рассматриваются аттестационной комиссией как результат профессиональной деятельности работников, соответствующий заявленной квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

3.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случаях, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые.

3.2.3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия в следующих случаях:

а) при переходе работника с должности «воспитатель», «методист», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования» на аналогичную со словом «старший»;

б) при переходе работника с должности «учитель» на должность «преподаватель» общеобразовательных дисциплин среднего профессионального образования или с должности «преподаватель» общеобразовательных дисциплин среднего профессионального образования на должность «учитель» (по тому же учебному предмету / дисциплине);

Департамент образования и науки города Севастополя и Севастопольская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующее положение:

- 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 республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

- о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую

квалификационные категории, присвоенные на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационные категории;

- об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

3.2.4. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

3.2.5. Работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии).

3.2.6. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Соглашением.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

3.2.7. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста (при продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста педагогический работник проходит процедуру

- аттестации на общих основаниях). Заявление о продлении оплаты труда соответствующей квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Оплата труда педагогического работника в перечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

3.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа организации;

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

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

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; методист; 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)
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
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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	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, Руководитель физического воспитания
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

Таблица содержит перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных Таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель организации с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Педагогический работник, которому устанавливалась оплата труда по второй педагогической должности с учетом наличия высшей квалификационной категории по первой педагогической должности, может подать заявление на аттестацию с целью установления ему высшей квалификационной категории по новой педагогической должности.

3.2.9. У педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, право на повышенный уровень оплаты труда возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией Департамента образования и науки города.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Департамент в целях обеспечения социальных гарантий работников обязуется:

4.1 Информировать Профсоюз о возможном сокращении количества образовательных организаций и не допускать необоснованного сокращения количества образовательных организаций.

4.2 Предоставлять Профсоюзу информацию о численности и составе работников образовательных организаций, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда,

4.3 планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях, по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

4.4 Осуществлять информирование Профсоюза о случаях увольнения руководителей образовательных организаций (членов Общероссийского Профсоюза образования) по пункту 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5 Принимать участие совместно с органами исполнительной власти города Севастополя в разработке Программы по переподготовке высвобождаемых работников образовательных организаций.

4.6 Рассматривать предложения Профсоюза по награждению государственными и ведомственными наградами работников образовательных организаций - членов Общероссийского Профсоюза образования.

4.7 Рекомендовать руководителям всех уровней учитывать мнение Профсоюза при награждении членов Общероссийского Профсоюза образования государственными и ведомственными наградами.

4.8 Создавать условия для разработки и внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В этих целях рекомендует образовательным организациям утвердить в качестве локального нормативного акта - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации согласно Примерному положению, разработанному региональной организацией Профсоюза (*Приложение №1*).

При внедрении системы наставничества руководствоваться совместным письмом Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657.

4.9 Рекомендовать образовательным организациям, в соответствии с письмом Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников» (*Приложение №2*).

- закреплять нормы профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с примерным положением являющимся приложением к настоящему соглашению;

- создавать в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между

участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам применения локальных нормативных актов;

- закреплять в трудовых договорах за работниками обязанности по соблюдению этических норм и следованию требованиям профессиональной этики;
- реализовывать права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

4.10 Не допускать установления избыточной отчетности педагогических работников образовательных организаций при осуществлении педагогической деятельности.

В этих целях Стороны считают необходимым утверждение образовательными организациями локальными нормативными актами перечня документов разрабатываемых, в том числе, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, педагогическими работниками образовательных организаций при осуществлении педагогической деятельности.

Указанный перечень должен быть разработан в соответствии с письмом Минпросвещения России № СК-578/08, Рособнадзора № 01-350/13-01 от 18.12.2020 «О снижении документационной нагрузки учителей».

Профсоюз в целях обеспечения социальных гарантий работников обязуется:

4.11 Осуществлять защиту трудовых, пенсионных прав и социальных гарантий членов Общероссийского Профсоюза образования.

4.12 Осуществлять для членов Общероссийского Профсоюза образования:

- бесплатную своевременную юридическую помощь (консультации);
- бесплатную защиту в суде по социально-трудовым вопросам;

4.13 Рекомендовать Первичным профсоюзным организациям оказывать членам Общероссийского Профсоюза образования материальную помощь на организацию санаторно-курортного лечения.

4.14 Своевременно сообщать Департаменту о нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения.

4.15 Добиваться в Правительстве города Севастополя и Законодательном собрании города Севастополя ежегодного выделения финансовых средств на оздоровительные кампании.

4.16 Принимать участие в организации профессиональных конкурсов и образовательно-методических проектов, проводимых в сфере образования города Севастополя.

4.17 Участие в реализации социальных проектов Севастопольской

городской организации Профсоюза образования и науки РФ для членов Профсоюза:

- льготные путёвки в санатории ФНПР объединения «Профкурорт»;
- льготные путёвки в санатории и на базы отдыха Крыма и г.Севастополя;
- льготные путёвки по программе «Тур выходного дня»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из фонда региональной организации Профсоюза согласно постановлению Президиума региональной организации Профсоюза;
- участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов Профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

Стороны в целях обеспечения социальных гарантий работников образования обязуются:

4.18 Добиваться заключения коллективных договоров во всех образовательных организациях, в которых работают члены Общероссийского Профсоюза образования, а также оказывать руководителям образовательных организаций помощь в составлении коллективных договоров.

4.19 Рекомендовать руководителям образовательных организаций, первичным профсоюзным организациям, входящим в состав региональной организации Профсоюза при заключении коллективных договоров предусматривать в них меры, виды, размеры социальной помощи работникам образовательных организаций, оказываемой за счет собственных средств, в том числе получаемых от иной, приносящей доход, деятельности.

4.20 Изучать, анализировать и распространять положительный опыт социальной защиты работников образовательных организаций, а также обсуждать его на совместных совещаниях с председателями первичных профсоюзных организаций.

4.21 Обратиться в Правительство города Севастополя по проблеме предоставления педагогическим работникам льготных условий по срокам и размерам кредитов на приобретение жилья.

4.22 Добиваться установления выплаты к отпуску на лечение и оздоровление в размере одного МРОТ ежегодно.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны подтверждают, что условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда,

закрепленным в Трудовом кодексе Российской Федерации и Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы охраны труда.

5.2. Стороны в целях обеспечения необходимых условий труда работников совместно:

5.2.1. Осуществляют контроль за:

- соблюдением работодателями Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и областных законов Ленинградской области, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда;
- бесплатной выдачей работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными производственными факторами по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценке условий труда.

5.2.2. Организуют проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образовательных организаций.

5.2.3. Содействуют образовательным организациям возврату части страховых взносов, перечисляемых в ФСС на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и направление их на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.2.4. Проводят смотр-конкурс «Лучшая образовательная организация по охране труда» в целях улучшения работы по охране труда, обобщения практики работы образовательных организаций по охране труда и безопасности образовательного процесса.

5.2.5. Способствуют внедрению системы управления охраной труда в образовательных организациях.

5.3. Департамент в целях обеспечения необходимых условий труда работников:

5.3.1. Способствует улучшению условий труда, учебы и охраны труда в образовательных организациях г.Севастополя.

5.3.2. Совместно с региональной организацией Профсоюза оказывает содействие в разработке Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Департаменту, с учетом требований «ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» и Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10. 2021г. № 776н.

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

5.3.4. Рассматривает не позднее 15 мая текущего года на совместном заседании Департамента и региональной организации Профсоюза вопросы состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний, обеспечения улучшения условий труда, учебы и охраны труда в образовательных организациях г.Севастополя, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма.

5.3.5. Содействует в предоставлении Профсоюзу информации о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, проведение предварительных, при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, затрат на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, предоставление дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

5.3.6. Рекомендует руководителям образовательных организаций при расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования предусматривать финансовые средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации (пункт 7.2.2 Отраслевого соглашения с Министерством просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы).

5.3.7. При осуществлении ведомственного контроля за подведомственными образовательными организациями включать в перечень вопросов проверки вопросы условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях, при приемке в эксплуатацию объектов образования.

При подготовке образовательных организаций к новому учебному году

включать в состав комиссий внештатного технического инспектора по охране труда региональной организации Профсоюза.

5.3.8. Рекомендует руководителям образовательных организаций вводить в свои штаты специалиста по охране труда в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ.

5.4. Региональная организация Профсоюза в целях обеспечения необходимых условий труда работников:

5.4.1. Организует проведение проверок условий труда и состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

5.4.2. Предоставляет администрациям образовательных организаций к рассмотрению представления по устранению выявленных нарушений законодательства в области об охране труда.

5.4.3. Содействует созданию в образовательных организациях комиссии по охране труда, выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

5.4.4. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда региональной организации Профсоюза.

5.4.5. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда региональной организации Профсоюза в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.4.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, руководителям образовательных организаций по совершенствованию работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при осуществлении образовательного процесса.

5.4.7. Организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», в целях укрепления авторитета и роли уполномоченных по охране труда региональной организации Профсоюза в осуществлении защитных функций в сфере охраны труда, обобщения практики работы по защите прав членов Общероссийского Профсоюза образования на безопасные условия труда, повышения уровня знаний, компетентности уполномоченных по охране труда.

5.4.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Общероссийского Профсоюза образования, связанных с нарушением законодательства в области охраны труда.

5.4.9. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.4.10. Направляет внештатного технического инспектора труда региональной организации 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 образовательной организации.

5.4.11. Оказывает помощь Департаменту в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

5.4.12. Осуществляет организационно-методическую помощь руководителям образовательных организаций при проведении специальной оценки условий труда, а также контроль за качеством ее проведения.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Департамент в целях обеспечения гарантии профсоюзной деятельности обязуется:

6.1. Содействовать деятельности Первичных профсоюзных организаций и региональной организации Профсоюза, признавая их право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

6.2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предоставлять свободное время членам Общероссийского Профсоюза образования занятых на выборных должностях в Первичных профсоюзных организациях, входящих в структуру региональной организации Профсоюза, с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей, а также на время их краткосрочного профсоюзного обучения.

6.3. Рекомендовать руководителям образовательных организаций обеспечивать действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов членами Общероссийского Профсоюза образования.

6.4. Рекомендовать работодателям и Департаменту предоставлять Первичным профсоюзным организациям, входящим в структуру региональной организации Профсоюза по их запросам информацию, сведения и разъяснения по трудовым и социально-экономическим вопросам.

6.5. Рекомендовать руководителям образовательных организаций создавать необходимые условия для работы Первичных профсоюзных организаций, в т.ч. оказывать техническую помощь, предоставлять указанным организациям в пользование, на безвозмездной основе помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы и проведения мероприятий, необходимое оборудование, а также средства связи.

Указанная рекомендация предусматривает заключение договоров безвозмездного пользования помещений, предусматривающего расходы за счет средств собственника помещений.

6.6. Рекомендовать руководителям образовательных организаций устанавливать доплату председателям Первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру региональной организации Профсоюза за выполнение общественно полезных обязанностей, в соответствии со статьей 377 ТК РФ и условиями заключенного коллективного договора.

Профсоюз в целях обеспечения гарантии профсоюзной деятельности обязуется:

6.7. Бесплатно и своевременно оказывать правовую помощь членам Общероссийского Профсоюза образования.

6.8. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации в образовательных организациях г.Севастополя, в которых работают члены Общероссийского Профсоюза образования.

6.9. Оказывать юридическую помощь по социально-трудовым и пенсионным вопросам руководителям образовательных организаций - членам Общероссийского Профсоюза образования.

6.10. Доводить до сведения Первичных профсоюзных организаций, входящих в состав региональной организации Профсоюза информацию, предоставляемую Департаментом и Общероссийским Профсоюзом образования, а также содействовать их обсуждению в трудовых коллективах, обобщать мнения и позиции, доводить их до сведения Сторон.

7. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В целях реализации настоящего Соглашения либо внесения в него изменений, а также урегулирования возникших разногласий Стороны договорились:

- не реже двух раз в год проводить обмен информацией о ходе реализации Соглашения;
- в недельный срок рассматривать конфликты и разногласия, возникающие при реализации настоящего Соглашения.

7.2. Департамент доводит текст настоящего Соглашения до сведения образовательных организаций, а региональная организация Профсоюза – до членов Профсоюза, входящих в структуру региональной организации Профсоюза.

7.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует в течение 3 (трех) лет и может быть продлено по решению сторон на срок не более 3 (трех) лет.

7.4. В случае невыполнения настоящего Соглашения, а также за уклонение от участия в переговорах, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная Сторона вносит другой Стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения оформляются дополнительными соглашениями и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

7.6. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по Соглашению, за исключением возникновения форс-мажорных обстоятельств.

7.7. Положения, включенные в настоящее Соглашение, распространяются на работников образовательных организаций, в которых созданы Первичные профсоюзные организации, входящие в структуру региональной организации Профсоюза.

**Примерное положение
о системе наставничества педагогических работников
в образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание

форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии

обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности

самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» при содействии председателя первичной профсоюзной организации.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Руководителю образовательной организации рекомендовано осуществлять доплату наставнику в размере 10 % от оклада при наличии денежных средств.

3.6. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

3.7. Председатель первичной профсоюзной организации:

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет взаимодействие с Советом молодых педагогов г.Севастополя и Севастопольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- осуществляет взаимодействие с клубом «Наставник» Общероссийского Профсоюза образования по организационно-методическим вопросам, участию во Всероссийской педагогической школе (ВПШ), а также всероссийских конкурсах, форумах, грантовых проектах и образовательных семинарах;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- ходатайствует перед региональной организацией Общероссийского Профсоюза образования о моральном и материальном поощрении наставников за эффективную работу по взаимодействию педагогов из числа членов Профсоюза.

4.Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества)

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального т 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа

соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.