

# ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по организациям образования Шелаболихинского района на 2022-2024 годы

с. Шелаболиха

«20» сентября 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, и служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров в образовательных организациях, а также применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы и условия оплаты труда работников образования Шелаболихинского района, их гарантии, компенсации и льготы.

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работников образования Шелаболихинского района и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций Шелаболихинского района в лице их полномочного представителя – Шелаболихинской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз),

- работодатели в лице их полномочного представителя – Комитета Администрации Шелаболихинского района по образованию (далее – Комитет),

- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя – Администрации Шелаболихинского района (далее - Администрация).

1.4. Соглашение распространяется на работников организаций и работодателей Шелаболихинского района, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует по **«31» декабря 2024 года**.

Переговоры по заключению нового Соглашения, или заключению Дополнительного Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за 2 месяца до момента окончания действия настоящего Соглашения.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию.

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

1.8. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.9. Комитет доводит текст Соглашения до подведомственных организаций и направляет для официального опубликования в районную газету «Знамя Советов» в

течение семи календарных дней со дня его регистрации в Управлении Алтайского края по труду и занятости населения.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Стороны договорились участвовать:

2.1.1. В постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. В организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Комитет Администрации Шелаболихинского района по образованию:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций.

2.2.2. Информировует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов Шелаболихинской районной организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических работников в образовательных организациях.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, 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.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе коллегиальных органов Комитета, комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях Комитета.

2.2.6. Обеспечивает 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 и стипендиального обеспечения, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.7. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.2.8. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.3.2. Проводить экспертизу нормативных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

2.3.4. Оказывать бесплатную юридическую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения коллективных договоров, а также разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства.

2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации руководящих и педагогических кадров.

2.3.7. Проводить учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.8. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза.

2.3.9. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников – членов Профсоюза и их детей.

Совместно с Администрацией и Комитетом содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования.

2.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением.

2.3.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, и по другим социально значимым вопросам в рамках постоянно действующих рабочих групп и комиссий.

3.1.4. 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 Профсоюза.

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

3.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных

актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Комитет обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.3. 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 и коллективных договоров организаций.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

3.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения в муниципальных образовательных организациях норм трудового законодательства, положений Соглашения, коллективных договоров и др.;

## **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

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

4.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых

государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- **виды и** размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.), установленные результатами проведенной специальной оценкой условий труда;

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

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

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

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

4.1.4. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

4.1.5. Руководители образовательных организаций, их заместители помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная

образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

4.1.6. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.1, п.2, п.3, п.5, пп. «а», «б» п.6, п.8, п.10 ст. 81, п.1, п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации при условии закрепления этого положения в коллективном договоре организации (ст.82 Трудового кодекса РФ).

4.2. Комитет и Профсоюз договорились:

4.2.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, при равной квалификации и производительности труда:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации организации, и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности) рекомендовать работодателям увеличить за счет собственных средств до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства путем закрепления этой нормы в коллективных договорах следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет,

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до шести лет,

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в возрасте от трех до шести лет.

4.2.2. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

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

4.3.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08)

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности»);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189);

4.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

4.4.1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4.4.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.4.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;
- 2) составление планов учебных занятий;
- 3) ведение журнала в электронной форме;

4.4.4. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя».

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. Комитет обязуется:

5.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования Шелаболихинского района с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Обеспечивать своевременную, не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные трудовым договором, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, выплату заработной платы работникам подведомственных образовательных организаций (С обязательным письменным извещением работника работодателем в соответствии со статьей 136 ТК РФ о составных частях начисленной заработной платы).

5.1.3. В случае возникновения задолженности погасить ее в течение одного месяца с момента возникновения.

5.1.4. Финансировать и оплачивать командировочные расходы педагогических работников на прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки с сохранением за работниками в этот период среднего заработка по основному месту работы.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны Соглашения исходят из того, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органов местного самоуправления.

5.2.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

5.2.2.2. 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 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;



направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплексы, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающей целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

При проведении учебных занятий в малокомплектных организациях допускается объединение в группы обучающихся по образовательным программам начального общего образования из нескольких классов.

Количество обучающихся в классе определяется в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28 (далее – «Правила») исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, соблюдении требований к расстановке мебели в учебных кабинетах. Комплектование классов (групп) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья проводится в зависимости от указанной в пункте 3.1.1 Правил категории обучающихся.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.5. Образовательные организации (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению).

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

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

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется 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.

5.10. Работодатели обязуются обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27 декабря 1997 года № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края» в части установления в отдельных территориях края районного коэффициента к заработной плате в размере 1,15.

5.11. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – «ЕГЭ») и основного государственного экзамена (далее – «ОГЭ») в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.

5.12. Стороны считают необходимым:

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

5.12.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

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

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

- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.12.4. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах образовательных организаций.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в том числе, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

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

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) освобождение от работы в течение двух дней, с сохранением заработной платы, работников при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID 19) а также обеспечение перевода на дистанционный режим работающих граждан старше 60 лет и лиц, имеющих хронические заболевания в течение 4 недель для вакцинации (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формирования иммунитета;

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

е) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственных обязанностей организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

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

6.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

6.1.8. 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.

6.1.9. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

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 (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.1.10. 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.

6.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.1.12. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может 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 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 коллективном договоре.

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

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

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, Стороны приняли на себя следующие обязательства:

### 7.1. Комитет:

7.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, проведение обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников организаций, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях образования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

7.1.2. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях, способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров работников, в размере не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда, до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

- обеспечивает проведение оценки уровней профессиональных рисков;

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

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

- обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств организации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивает работников за счет средств организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделяют компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организует 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; не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

- обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда, предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов в соответствии с отраслевым Соглашением.

7.1.3. Содействует созданию в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 31.01.2022г. №37.

7.1.4. Разрабатывает совместно с Профсоюзом и реализуют целевые программы по улучшению материально-технической базы организаций образования, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательного процесса, пожарной безопасности.

7.1.5. Ведет учет и ежегодный мониторинг по несчастным случаям и условиям труда в образовательных организациях района (города), проводит анализ причин производственного травматизма работников образования края, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год. Доводит до сведения всех учреждений образования района (города) результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.1.6. По предварительному запросу Профсоюза предоставляет информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, и их причины, выделении образовательным организациям денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивает контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений



учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.8. С привлечением Государственной инспекции труда осуществляет защиту работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для их жизни и здоровья.

7.1.9. Осуществляет учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.1.10. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Обеспечивает включение внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в комиссии по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной компании.

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

7.2. Администрация и Комитет способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.2. Проводят оценку профессиональных рисков;

7.2.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.4. Создает службы охраны труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством порядке.

7.2.5. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Обеспечивает работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

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

Предусматривает в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 10 процентов от оклада.

### 7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

7.3.4. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

7.3.5. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3.6. Проводит проверки состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

7.3.9. Регулярно рассматривает на заседаниях профсоюзного комитета (совета) вопросы выполнения Соглашения, соблюдения законодательства по охране труда в учреждениях образования района (города).

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

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,

- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

### 7.4. Стороны Соглашения обязуются:

7.4.1. Разработать и принять Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательных организациях в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

7.4.2. Совместно с Профсоюзом оказывать помощь подведомственным образовательным организациям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

7.4.3. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

7.4.4. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.

7.4.5. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на совместных заседаниях Сторон Соглашения.

7.4.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором, работников - членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

7.4.7. Разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию мероприятий по охране труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.10.2021 г. №771н (Приложение 3, 4).

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ**

8.1. Комитет обязуется:

8.1.1. На основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими образовательных организаций, определять потребность в подготовке педагогов, постоянно иметь отраслевой информационный банк данных по педагогическим вакансиям.

8.1.3. Обеспечивать разработку, принятие и применение Профессиональных стандартов, своевременную переподготовку и аттестацию руководящих и педагогических кадров организаций образования.

8.1.4. Принимать меры по недопущению увольнения педагогических работников в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата педагогических работников в течение учебного года.

8.1.5. Включать в бюджет средств на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций.

8.2. Стороны договорились:

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

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.

8.2.3. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном в приложении № 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

В случае возникновения ситуаций, не предусмотренных данным Перечнем, орган управления образованием или образовательная организация направляют запрос на имя министра образования и науки Алтайского края о возможности учета действующей квалификационной категории.

8.2.4. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

8.2.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград,

почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.3. Дополнительные льготы и гарантии, действующие на уровне района (города): Администрация и Комитет обязуются:

- Администрация обязуется предоставлять дополнительные меры социальной поддержки в целях соблюдения предельного индекса платы граждан за коммунальные услуги.

- развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников,

- Комитет осуществляют премирование работников за присвоение звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», награждение почетными грамотами, званиями Министерства образования РФ, по итогам проведения конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года Шелаболихинского района», «Воспитатель года Шелаболихинского района».

- Администрация выплачивает единовременное пособие в размере 50000 выпускникам педагогических образовательных учреждений среднего специального и 100000 высшего профессионального образования, прибывших на работу в район,

- Администрация выделяют средства на компенсацию расходов по арендной плате за жилое помещение специалистам и руководителям образовательных организаций Шелаболихинского района.

- Администрация компенсирует расходы на оплату стоимости обучения по программам профессиональной переподготовки педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в образовательных организациях Шелаболихинского района.

- Комитет компенсирует стоимость проезда педагогическим работникам до образовательных учреждений, расположенных в разных населённых пунктах.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Права и гарантии деятельности Шелаболихинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и первичных профсоюзных организаций района (города), соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом Профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, настоящего Соглашения, устава организации, коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации при:

- установлении режима работы всех категорий работников,
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков,
- распределении учебной нагрузки,
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат,
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы,
- распределении должностных обязанностей работников,
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ,
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.2.3. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства, средства связи (в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективном договоре образовательной организации.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета краевой, районной или городской организации, профкома организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением организации.

9.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данной организации коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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

9.2.7. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

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

9.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

9.3.1. Увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, работников, входящих в состав профсоюзных органов, по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях)

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором.

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

9.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

9.4.1. Распространить на председателя районной (городской) организации Профсоюза, председателей профсоюзных организаций образовательных организаций положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов образовательных организаций, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов районного (городского) совета (комитета) профсоюза и ревизионной комиссии районной (городской) организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4.3. Производить оплату труда не освобожденных председателей первичных организаций Профсоюза в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств организаций образования в размерах, установленных коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных организаций (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективными договором, соглашением.

9.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.6. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено

увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.8. Администрация (Комитет) предоставляет Шелаболихинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации для работы бесплатно помещение по адресу с.Шелаболиха, ул.Ленина, 27.

## 10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательных организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в районе (городе) ассоциаций, клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций,
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов).

10.2. Работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности Администрация выплачивает подъемные **в размере 50000 и 100000 рублей.**

10.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров в образовательных организациях предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования 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;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% - в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлению председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;
- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций представляющих регион на межрегиональных, всероссийских мероприятиях;



- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам, студентам организаций профессионального образования социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением;

- недопущению увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех первых лет работы.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет районная (городская) отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (Приложение № 2).

11.2. Комиссия рассматривает вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

11.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Сторон Соглашения не реже одного раза в год.

11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Соглашению.

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

Глава Администрации  
Шелаболихинского  
района

А.Н. Шущунов

(подпись)



Печать

Председатель комитета ад-  
министрации  
Шелаболихинского  
района по образованию  
В.В. Четлыгина

(подпись)



Печать

Председатель  
Шелаболихинской организа-  
ции Профессионального со-  
юза работников народного  
образования и науки Россий-  
ской Федерации

О.Г. Зюков

Печать



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ И МУНИЦИ-  
ПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБ-  
РАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,  
К ПУНКТУ 8.2.3. СОГЛАШЕНИЯ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при установлении оплаты труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), методист, включая старшего, тьютор, старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; старший вожатый, педагог-библиотекарь
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
-----------------------------------	--

Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер; музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, инструктор-методист
Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации среднего профессионального образования, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Педагог-организатор	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)

Социальный педагог	Старший вожатый, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Педагог-психолог	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Педагог-библиотекарь	Старший вожатый, социальный педагог, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Старший вожатый	Социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Тьютор	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Педагог дополнительного образования (включая старшего)	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, (включая старшего), методист (включая старшего)
Методист (включая старшего)	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего)
Инструктор-методист	Тренер-преподаватель, учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Инструктор по труду	Учитель технологии, мастер производственного обучения
Тренер-преподаватель (включая старшего)	Инструктор-методист, учитель физкультуры (физического воспитания), преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о районной (городской) отраслевой комиссии по заключению**  
**и реализации Территориального отраслевого соглашения**  
**по организациям образования Шелаболихинского района**  
**на 2022-2024 годы.**

**1. Общие положения**

1.1. Районная отраслевая комиссия по заключению и реализации Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования **Шелаболихинского** района (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования **Шелаболихинского** района (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

**2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Шелаболихинского района;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

**3. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района (города);
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей сторон, руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по выполнению территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.
- 

#### **4. Организация деятельности Комиссии**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

#### **5. Срок полномочий Комиссии**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений района (города) с числом работников свыше 50, в штат которых в соот-**  
**ветствии со ст. 217 ТК РФ необходимо ввести должность специалиста по охране**  
**труда**

№ п/п	Наименование учреждения	Числен- ность работников	Выделено ставок специали- ста по ОТ
	А) Школы		
	Б) Дошкольные учреждения		
	В) Учреждения дополнительного образования		

**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА  
(примерное)**

Администрация Шелаболихинского района Алтайского края, комитет по образованию, Шелаболихинская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ заключили настоящее соглашение по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2022год.

№ п/п	Мероприятия	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
	<p>1. Организационные</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- введение в штат образовательных учреждений специалистов по охране труда</li> <li>- <b>Проведение специальная оценка условий труда рабочих мест, выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков</b></li> <li>- обучение и проверка знаний руководителей, специалистов, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда</li> <li>- обучение на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных, газового оборудования</li> <li>- разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке</li> <li>- разработка и утверждение программы вводного инструктажа на рабочем месте</li> <li>- обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте</li> <li>- проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации</li> <li>- организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией</li> </ul>		Расчёты согласно прил. №5		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с Профсоюзом</li> <li>- организация комиссий по проверке знаний по охране труда работников образовательных организаций</li> </ul>				
	<p>2. Технические мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников</li> <li>- проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации</li> <li>- обеспечение безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйств, столовых, оборудования, зданий</li> </ul>				
	<p>3. Лечебно - профилактические и санитарно – бытовые мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников</li> </ul>		Расчёты согласно прил. №8а		
	<p>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах проводимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой , специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты</li> <li>- обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими руками и др.)</li> <li>- обеспечение защиты органов зрения</li> <li>- доплата работникам, занятых на работах с вредными условиями труда</li> <li>- оплата дополнительных отпусков работникам, занятых на работах с вредными условиями труда</li> <li>- обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами</li> </ul>		<p>Расчёты согласно прил. №7</p> <p>Расчёты согласно прил. №10</p> <p>Расчёты согласно прил. №11</p> <p>Расчёты согласно прил. №9а</p>		
	<p>5. Мероприятия по пожарной безопасности</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями</li> <li>- общеобъектная инструкция о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения</li> <li>- обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения</li>   <li>- разработка и обеспечение учреждения планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара</li> <li>- выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации</li> <li>- обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения</li> <li>- организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала</li> <li>- обеспечение огнезащиты деревянных конструкций</li> <li>- освобождение проходов запасных эвакуационных выходов</li> <li>- установка на окнах металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок изнутри помещения</li> </ul>				
	ИТОГО:		Общая сумма затрат на теку- щий год		

Соглашение по обеспечению мероприятий по охране труда заключается каждый год до внесения проекта бюджета в представительный орган местного самоуправления.

**ПОРЯДОК**  
**участия Шелаболихинской районной организации Общероссийского Профсоюза об-**  
**разования в разработке**  
**проектов нормативных правовых актов, затрагивающих**  
**социально-трудовые права работников**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяет формы и условия участия Шелаболихинской районной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – «Районная организация Профсоюза») в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций Шелаболихинского района.

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права Районной (городской) организации Профсоюза на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при принятии нормативных правовых актов.

**II. Формы участия Районной (городской) организации Профсоюза**  
**в разработке проектов нормативных правовых актов**

2.1. Формами участия Районной организации Профсоюза при разработке и подготовке проектов нормативных правовых актов являются:

- выражение письменного мнения по проектам нормативных правовых актов;
- работа в составе комиссий по разработке проектов нормативных правовых актов.

**III. Учет мнения Районной организации Профсоюза**  
**при принятии нормативных правовых актов**

3.1. После разработки проекта нормативного правового акта, затрагивающего социально-трудовые права работников, Администрация и Комитет направляет проект нормативного правового акта и пояснительную записку к нему в Районную организацию Профсоюза.

3.2. Районной Шелаболихинского (городской) организация Профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта нормативного правового акта направляет в адрес Администрации и Комитета мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение Районной (городской) организации Профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

3.3. Мотивированное мнение Районной (городской) организации Профсоюза может выражать:

- 1) согласие с проектом нормативного правового акта;
- 2) несогласие с проектом нормативного правового акта;
- 3) конкретные предложения по совершенствованию проекта нормативного правового акта.

3.4. При несогласии Районной (городской) организации Профсоюза с проектом нормативного правового акта Администрация и Комитет в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения Районной (городской) организации Профсоюза проводит дополнительные консультации с Районной (городской) организацией Профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.5. Администрация и Комитет уведомляют Районную (городскую) организацию Профсоюза о времени и месте проведения консультации. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом.





УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ

(УТЗН Алтайского края)

Строителей проспект, д. 29а, г. Барнаул, 656031

Телефон: (3852) 20-55-29

E-mail: altszn@depalt.alt.ru

20.09.2022

№ 45-02/ТМ/2402

На № \_\_\_\_\_

Администрация Шелаболихинского района

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации территориального отраслевого соглашения по организациям образования Шелаболихинского района на 2022 – 2024 годы

Управление Алтайского края по труду и занятости населения сообщает, что территориальное отраслевое соглашение по организациям образования Шелаболихинского района на 2022 – 2024 годы прошло уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации 20 сентября 2022 года (далее – «Соглашение»).

Регистрационный номер 564.

Условия Соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления

Н.А. Капура

Метка Татьяна Ивановна  
20-55-16

