

Общероссийский Профсоюз образования  
Свердловская областная организация



# **СОГЛАШЕНИЕ**

между  
Администрацией города Нижний Тагил,  
управлением образования Администрации города  
Нижний Тагил и Нижнетагильской городской  
организацией Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации  
на 2022 - 2025 г.г.

Нижний Тагил  
2022

Администрация города  
Нижний Тагил



Глава города  
Нижний Тагил

*[Signature]*  
/В.Ю. Пинаев/

«21» марта 2022 г.

Управление образования  
Администрации города  
Нижний Тагил  
Начальник управления  
образования



*[Signature]* /Т.А. Удинцева/

«21» марта 2022 г.

Нижнетагильская городская  
организация Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ  
Председатель



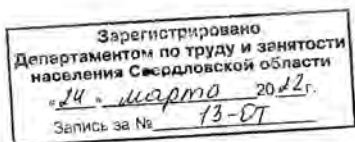
*[Signature]* /Л.С. Кузнецова/

«21» марта 2022 г.

## СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией города Нижний Тагил, управлением  
образования Администрации города Нижний Тагил  
и Нижнетагильской городской организацией  
Профсоюза работников народного образования и науки  
Российской Федерации  
на 2022 - 2025 г.г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение (далее Соглашение) заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы организаций системы образования муниципального образования город Нижний Тагил.

### 1.1 Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Администрация города Нижний Тагил (далее - Администрация);  
управление образования Администрации города Нижний Тагил, действующее от имени и в интересах находящихся в ведении и подведомственных муниципальных образовательных и иных учреждений (далее - Управление образования);

Нижнетагильская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующая от имени и в интересах работников муниципальных образовательных и иных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных Управлению образования (далее – Профсоюз, работники).

1.1.2. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.1.5. Соглашение состоит из основного текста и 3 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.1.6. Условия Соглашения обязательны для его сторон, а также для муниципальных образовательных и иных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных Управлению образования, в которых имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организации или работодатели).

1.1.7. Стороны рекомендуют организациям включать в коллективные договоры условия Соглашения.

### 1.2. Предмет Соглашения

1.2.1. Предметом Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников организаций, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников.

1.2.2. Соглашение не ограничивает права организаций в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры организаций не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Соглашением.

В коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

### **1.3. Сфера действия Соглашения**

1.3.1. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций (в том числе совместителей).

1.3.2. Соглашение действует в отношении Администрации, Управления образования и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.3.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами, распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с 01.03.2022, и действует по 01.03.2025.

1.3.4. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

### **1.4. Соотношение Соглашения с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями**

1.4.1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4.2. Стороны, подписавшие Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, а также соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4.3. Управление образования направляет текст Соглашения руководителям организаций, Профсоюз – в первичные профсоюзные организации, включенные в реестр городской организации.

1.4.4. Стороны Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы,

ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, указанными в пункте 1.4.1. Соглашения.

1.4.5. Администрация, Управление образования обязуются:

не принимать правовых актов (приказов), ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. Соглашения, и Соглашением;

не устанавливать в трудовых договорах с руководителями организаций условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. Соглашения, и Соглашением.

1.4.6. Управление образования обязуется:

содействовать своевременному принятию работодателями правовых актов в случаях, если реализация Соглашения потребует их принятия;

координировать деятельность работодателей по выполнению обязательств, принятых по Соглашению.

## **1.5. Основные принципы заключения Соглашения**

Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

### **2.1. Стороны договорились:**

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников организаций, активно взаимодействовать с депутатами Нижнетагильской городской Думы в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование нормативной базы в области образования, усиление социальной защищенности работников.

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать руководителям организаций, являющихся автономными учреждениями, включать в состав наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

2.1.4. Рекомендовать руководителям организаций:

предоставлять организациям Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников муниципальных образовательных организаций;

своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профсоюза и давать мотивированные ответы;

разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации предложения по обеспечению жильем работников организаций.

2.1.5. Администрация не допускает необоснованного сокращения количества ор-



ганизаций, принимает меры по недопущению необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений;

Управление образования предусматривает меры по повышению профессионального уровня работников организаций и переподготовке высвобождаемых работников, занятых в сфере образования.

#### 2.1.6. Работодатели:

заключают коллективные договоры;

самостоятельно утверждают штатное расписание организации в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с примерными штатными нормативами численности работников и согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой;

определяют самостоятельно, с учётом требований законодательства, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников);

участвуют в реализации прав работников организаций, осуществляющих свою деятельность в поселках и сельских населенных пунктах, (далее – сельская местность), в соответствии с законодательством;

определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников организаций в соответствии с законодательством, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы организации;

осуществляют распределение педагогической нагрузки в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

включают в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от сложности выполняемых работ, результатов и качества труда.

2.1.7. Рекомендовать работодателям включать в коллективные договоры гарантию освобождения работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 №100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» (с изменениями).

## **2.2. Управление образования и Профсоюз договорились:**

2.2.1. Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2.2. При проведении ежегодного августовского совещания организовать работу профсоюзной секции для руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций с целью определения основных направлений взаимодействия на предстоящий учебный год.

2.2.3. При проведении Управлением образования семинаров (в том числе в формате видеоконференций) с образовательными организациями приглашать для участия в них представителей Профсоюза.

## **2.3. Управление образования обязуется:**

2.3.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам организаций заработной платы.

2.3.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов и других правовых актов, касающихся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения Соглашения.

2.3.3. Принимать правовые акты, указанные в пункте 2.3.2. Соглашения, с учетом мнения Профсоюза.

2.3.4. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию, имеющуюся у Управления образования:

- о численности, составе работников подведомственных муниципальных организаций;

- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников образовательных организаций;

- об объеме задолженности по выплате заработной платы;

- о показателях по условиям и охране труда;

- о кадровом составе образовательных организаций и иную информацию по социально-трудовым вопросам;

- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

## **2.4. Администрация обязуется:**

2.4.1. Оказывать содействие Профсоюзу в вопросах организации и проведения профессиональных конкурсов, повышения квалификации и проведения обучающих семинаров.

2.4.2. Оказывать содействие управлению образования в проведении профессиональных конкурсов для работников образовательных организаций.

## **2.5. Профсоюз обязуется:**

2.5.1. Контролировать соблюдение работодателями и их представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования.

2.5.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

2.5.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза.

2.5.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.5.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

2.5.6. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

2.5.7. Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по обеспечению жильем работников образования.

2.5.8. Оказывать руководителям организаций необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

2.5.9. Оказывать содействие руководителям организаций – членам Профсоюза – по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.5.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.5.11. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.5.12. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительскую работу, проводить обучающие совместные семинары.

2.5.14. Награждать работников – членов Профсоюза – премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.5.15. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза – к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ**

#### **3.1. Стороны договорились:**

3.1.1. Работодатели разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством, с учётом примерных муниципальных нормативных актов и мнения профсоюзных организаций.

3.1.2. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов в каждой организации, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

3.1.3. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).



3.1.4. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), за фактически отработанное время.

3.1.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда.

3.1.6. Организации не допускают снижения достигнутого уровня оплаты труда работников организаций, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к организациям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

3.1.7. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не более 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного 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).

3.1.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (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 профсоюзного комитета, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.1.9. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке

совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.1.10. Стороны исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

3.1.11. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение:

- из областного бюджета в размере не менее 1500 рублей, при работе в сельской местности – не менее 1000 рублей;
- за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета, предоставляемого областному бюджету, в размере и порядке, установленных нормативным правовым актом федерального исполнительного органа государственной власти Российской Федерации.

### **3.3. Управление образования и Профсоюз осуществляют контроль за:**

3.3.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленными в организациях системами оплаты труда.

3.3.2. Выплатой заработной платы в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3.3.3. Выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.

3.3.4. Своевременностью выплаты заработной платы, отпускных, реализации гарантий и компенсаций работникам организаций.

### **3.4. Стороны согласились, что организации:**

3.4.1. Разрабатывают и принимают с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ:

- Положение об оплате труда работников организации, разработанное в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников организаций, утвержденным постановлением Администрации, включающее раздел, регламентирующий работу комиссии по премированию (стимулированию) работников организации;
- Положение об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности (Приложение к Порядку оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход организации);

- локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

3.4.2. включают в состав комиссий по премированию (стимулированию) работников, представителя профсоюзного комитета.

### **3.5. Стороны договорились:**

3.5.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.5.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе профсоюзного комитета;

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

3.5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3.5.4. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение № 1), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.5.5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 1.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложению № 1).

3.5.6. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

3.5.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации

или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

3.5.8. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.5.7 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 3.5.7. Соглашения, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

Педагогическим работникам, которым на момент вступления в силу Соглашения должностной оклад повышен на 10 процентов в связи с принятием в отношении них аттестационной комиссией образовательной организации решения о соответствии занимаемой должности, выплата по повышению оклада сохраняется на срок действия решения о соответствии занимаемой должности (до 5 лет).

3.5.9. Работникам при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» (далее – санаторий-профилакторий «Юбилейный») без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации и это не приводит к нарушению образовательного процесса.

3.5.10. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в лагерях

с дневным пребыванием детей при организациях, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

3.5.11. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом при организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может осуществляться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и реализация дополнительных общеобразовательных программ.

В случае, если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

3.5.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, 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 сверхурочной работы могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

3.5.13. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

3.5.14. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.5.15. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в организации.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).



В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в части третьей настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.5.16. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы подлежит повышению на 25 процентов работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в организациях, обособленных структурных подразделениях организаций, перечень которых, а также перечень должностей работников, утверждается постановлением Администрации.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работнику, принятому на одну из включенных в перечень должностей, в случаях если работник имеет:

высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравняемым по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утверждённого Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

3.5.17. Рабочее время, время отдыха и оплата труда для женщин, работающих в сельской местности, определяется с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращённой 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.5.18. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ, производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**3.6.** Стороны рекомендуют работодателям регулировать отдельные вопросы рабочего времени и времени отдыха работников в условиях осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий путём внесения соответствующих дополнений в правила внутреннего трудового распорядка образовательных организаций.

### **3.7. Профсоюз обязуется:**

осуществлять контроль выплаты компенсации работникам, участвующим в забастовке.

## **4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ**

### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли «образование» увольнение в организации 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.1.2. В целях обеспечения занятости при массовом увольнении, рекомендовать предусматривать в коллективных договорах в отношении работников, подлежащих увольнению, следующие мероприятия:

льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей по согласованию с профсоюзным комитетом;

порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников по согласованию с профсоюзным комитетом;

обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами договоров коллективного страхования работников на случай потери работы по согласованию с профсоюзным комитетом;

предоставление работнику, предупреждённому об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности);

другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.3. При заключении коллективного договора рекомендуется рассматривать вопрос о включении в него условий о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179 ТК РФ, также:

лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;

одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председателей первичной профсоюзной организации;

молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;

работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.1.4. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в организации.

4.1.5. Работник – член Профсоюза – после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.6. Руководители организаций обеспечивают в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом по рекомендованной форме (Приложение № 2), предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника.

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

4.1.7. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в организациях, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения

взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации доплаты педагогическим работникам за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период (консультативной, методической и практической помощи молодым педагогическим работникам (наставничество)) в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

## **4.2. Администрация и Управление образования считают необходимым:**

4.2.1. В рамках образовательных программ дополнительного профессионального образования осуществлять обучение руководителей организаций, кадровых и экономических служб Управления образования по вопросам применения законодательства и нормативных правовых актов в сфере образования.

4.2.2. Анализировать информацию о кадровом составе, потребность в кадрах организаций, обеспечивать необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

4.2.3. Признавать значимой для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей организации работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации.

4.2.4. В случае массового увольнения работников совместно с профсоюзными организациями предпринимать меры, определённые Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

## **4.3. Администрация, Управление образования:**

4.3.1. Оказывают содействие Профсоюзу по вопросам обеспечения занятости в системе образования, соблюдения социально-трудовых гарантий работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата работников организаций в системе образования.

4.3.2. Развивают систему подготовки и переподготовки кадров в системе образования, предусматривают финансовые средства на повышение квалификации работников организаций в системе образования.

4.3.4. Организуют места прохождения обучающимися профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы педагогической направленности, всех видов практик, предусмотренных учебными планами, с целью дальнейшего их трудоустройства в организациях, находящихся на территории муниципального образования.

4.3.5. Содействуют Профсоюзу в организации и проведении муниципального этапа конкурса «Молодой учитель» и ежегодных муниципальных мероприятий «Весенние школы молодого педагога», организуемых Профсоюзом.

#### **4.4. Профсоюз обязуется:**

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

4.4.2. Проводить конкурс «Молодой учитель» для учителей, впервые трудоустроившихся в общеобразовательные организации в год окончания организации высшего или профессионального образования.

4.4.3. Организовывать проведение мероприятий «Весенние школы молодого педагога».

### **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

#### **5.2. Стороны совместно:**

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

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

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

5.2.4. Рекомендуют организациям предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

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

**5.3. Стороны рекомендуют** руководителям организаций обеспечить соблюдение следующих требований трудового законодательства:

5.3.1. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности (сметы расходов) организации предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда,

утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н.

Конкретный размер средств на указанные цели в организации на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

5.3.2. Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных предварительных медицинских осмотров, проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников организаций производить за счёт средств работодателя.

При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками организаций сохранять место работы (должность) и средний заработок.

5.3.3. Бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объёме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ, соответствующие компенсационные выплаты, а также в соответствии со статьёй 117 ТК РФ предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск.

Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, начиная с класса 3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета либо коллективным договором, трудовым договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается по итогам специальной оценки условий труда, начиная с класса вредности 3.2. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором, также с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

№ п/п	Класс вредности	Гарантии и компенсации	Основание
	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	Минимальный размер повышенной оплаты труда 4% оклада	ст. 147 ТК РФ
	3.2, 3.3, 3.4	Минимальная продолжительность дополнительного отпуска 7 календарных дней	ст.117 ТК РФ
	3.3, 3.4	Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю	ст. 92 ТК РФ



Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами в образовательных организациях указан в Приложении №3.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств приведены в Приложении № 4.

5.3.4. В организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, в соответствии со статьей 217 ТК РФ обеспечить введение должности «специалист по охране труда» или создание службы охраны труда,

5.3.5. В комиссии по приемке организаций к новому учебному году включать представителя Профсоюза.

#### **5.4. Управление образования:**

5.4.1. Участвует в осуществлении управления охраной труда в организациях на муниципальном уровне.

5.4.2. Оказывает методическую и организационную помощь службам охраны труда организаций в обеспечении охраны труда.

5.4.3. Разрабатывает и утверждает план мероприятий обеспечения комплексной безопасности и охраны труда в организациях.

5.4.4. Проводит совещания по охране труда для руководителей организаций.

#### **5.5. Профсоюз:**

5.5.1. Содействует созданию комиссий по охране труда, выборам уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций.

Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда.

Проводит проверки соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, Соглашения.

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

5.5.3. Обеспечивает профсоюзные организации нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

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

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

5.5.5. Обеспечивает проведение конкурсов на лучшее рабочее место педагогов, лучший уполномоченный по охране труда.

5.5.6. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзным организациям, Управлению образования, учреждениям (в которых более половины работников – члены Профсоюза) в совершенствовании работы по обеспечению безопасных условий труда, содействует организации обучения по охране труда профсоюзного актива.

5.5.7. Ходатайствует перед областным комитетом Профсоюза о выделении дотации

на удешевление стоимости путевки в профилакторий «Юбилейный» для работников (членов Профсоюза).

5.6. Стороны согласились, что организациями ежегодно заключаются соглашения по охране труда по рекомендованной форме (Приложение № 5).

## **6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

6.1. Стороны договорились проводить ежегодно совместные семинары руководителей организаций и председателей первичных профсоюзных организаций с целью определения основных направлений взаимодействия.

### **6.2. Администрация, Управление образования:**

6.2.1. Оказывают содействие в организации и проведении фестиваля творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта», Фестиваля спорта и здоровья работников образования на муниципальном уровне.

6.2.2. Проводят встречи с профсоюзным активом отрасли в канун знаменательной даты Свердловской области – Дня основания профсоюзного движения в Свердловской области.

6.2.3. Выделяют средства на компенсацию санаторно-курортного лечения работников муниципальной системы образования.

### **6.3. Стороны рекомендуют руководителям организаций:**

6.3.1. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

6.3.2. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников организации. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

6.3.3. Заключать коллективные договоры, а также ежегодные соглашения по охране труда.

6.3.4. 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 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.3.5. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

### **6.4. Стороны согласились, что работодатели и их полномочные представители обязаны:**

6.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов организаций в соответствии с действующим законодательством.

6.4.2. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением,

уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в организации.

6.4.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения организации за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.4.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников на счет Нижнетагильской городской организации Профсоюза.

6.4.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

6.4.6. Составлять расписание занятий педагогических работников, являющихся внештатными правовыми и внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, с учетом возможности выполнения ими профсоюзных обязанностей по контролю соблюдения трудового законодательства и охраны труда в организациях (свободная от проведения учебных занятий половина дня один раз в неделю).

6.4.7. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций за координацию работы в рамках общественно-государственного характера управления образовательной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда за содействие в создании безопасных и комфортных условий образовательного процесса (за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляемой организациями). Конкретные размеры доплат устанавливаются в коллективном договоре и в положении об оплате труда работников организации в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.4.8. Обеспечивать участие представительных органов в комиссиях по аттестации, тарификации, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и специальной оценке условий труда.

## **6.5. Стороны договорились:**

6.5.1. Администрацией Профсоюзу безвозмездно предоставляются: помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной по адресу: Свердловская область, город Нижний Тагил, проспект Ленина, 17, помещение для проведения собраний (конференций), средства связи и оргтехника.-

6.5.2. Муниципальные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социальные права и интересы работников образования, принимаются с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном Приложением № 6.

6.5.2. Администрация, Управление образования содействуют Профсоюзу в предоставлении для проведения муниципальных мероприятий необходимого помещения.

6.5.3. Профсоюз организывает проведение конкурса «Лучший социальный партнер» среди руководителей организаций, в которых имеются профсоюзные организации, входящие в структуру Нижнетагильской городской организации Профсоюза.

6.5.4. Ежегодно совместно организовывать проведение первомайских мероприятий на основании постановления Правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и Труда в Свердловской области» и муниципальных нормативных правовых актов.

6.5.5. Рекомендовать организациям, при разработке локальных актов, использовать примерные положения (Приложения №№ 7, 8, 9).

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения Соглашения в течение срока его действия производятся только по соглашению всех сторон Соглашения.

7.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами или муниципальной комиссией по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 10).

7.3. Стороны или муниципальная комиссия по заключению и реализации Соглашения рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

7.4. О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через информационные средства Профсоюза.

7.5. Профсоюз проводит уведомительную регистрацию Соглашения в порядке и сроки, предусмотренные законодательством.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, по которым совпадают должностные обязанности,**  
**учебные программы, профили работы и устанавливается**  
**повышение окладов, ставок заработной платы**  
**за квалификационную категорию**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист

Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)



Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН**  
повышения квалификации педагогических работников  
на 20\_\_ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогиче- ского работ- ника	Долж- ность	Образо- вание	Квалификаци- онная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7

## Перечень

**профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами**

## Дошкольные образовательные организации

№	Наименование должности (виды выполняемой работы)	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Воспитатель	СанПиН 2.4.1.3049-13	Халаты светлых тонов	1 шт.
2	Учитель-логопед Педагог - психолог	Пункт 1 приказа Минздрав СССР от 29.01.1988г №65	Халат хлопчатобумажный; Колпак или косынка хлопчатобумажные; Полотенце.	2 шт. 2 шт. 2 шт.
3	Шеф-повар; Повар; Помощник повара;	Пункт 122 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н СанПиН 2.4.1.3049-13	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
4	Кухонный рабочий	Пункт 60 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Фартук из полимерных материалов с нагрудником;	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт.
5	Младший воспитатель	СанПиН 2.4.1.3049-13	Халаты светлых тонов	1 шт.

6	Помощник воспитателя*	Пункт 8 Постановления Минтруда России от 29.12.1997 г. №68, Пункт 119, 171 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Фартук прорезиненный с нагрудником Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка для раздачи пищи Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 1 шт. 2 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
7	Дворник	Пункт 23 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
8	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
9	Кастелянша	Пункт 48 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект

10	Кладовщик	Пункт 49 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
11	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Пункт 10 приказа МЗСР РФ от 7.12.2010 г. № 1078н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей;</p> <p>Фартук из прорезиненных материалов с нагрудником;</p> <p>Сапоги резиновые или ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве;</p> <p>Перчатки резиновые;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками;</p>	<p>1 компл.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>до износа 12 пар</p>
12	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 135 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа до износа до износа</p>
13	Сторож Вахтер	Пункт 163 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>

14	Грузчик	Пункт 21 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  12 пар
----	---------	--	--	---------------------

\*В соответствии с п. 14 Приказа МЗСР России от 1.06.2009г. 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», в виду отсутствия должности «помощник воспитателя» в отраслевых нормах обеспечение работников СИЗ на этой должности производится в соответствии с видом выполняемых работ (мойщик посуды, официант, уборщик помещения).

## Общеобразовательные организации

№	Наименование должности	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Учитель (кабинет химии) Лаборант	Пункт 68 приказа МЗСР РФ от 07.12.2010 №1078н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками При работе с едкими, токсическими веществами, кислотами: Костюм или халат для защиты от растворов кислот из хлопчатобумажных или смешанных тканей с кислотозащитной пропиткой; Фартук из прорезиненных или пленочных кислотостойких материалов с нагрудником; Ботинки кожаные с жестким подноском Перчатки резиновые кислотостойкие; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1 шт.  1 пара 12 пар  1 шт.  2 шт.  1 пара  12 пар  до износа до износа

2	Кабинет Физики* (инженер – электроник)	Пункт 39 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные до износа</p> <p>до износа</p>
3	Учитель –логопед Учитель-дефектолог (сурдопедагог, тифлопедагог )	Пункт 1 Приказа Минздрав СССР от 29.01.1988г №65	<p>Халат хлопчатобумажный;</p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажные;</p> <p>Полотенце.</p>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p>
4	Педагог-библиотекарь	Пункт 30 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
5	Инженер – электроник, Электроник	Пункт 39 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
6	Кладовщик	Пункт 49 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>



7	Слесарь-сантехник	Пункт 148 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
8	Плотник	Пункт 127 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Наплечники защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>12пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p>
9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Пункт 21 приказа Минздрав России от 18.06.2010г. №454н	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском или полуботинки кожаные с жестким подноском, или сапоги кожаные с жестким подноском;</p> <p>Галоши или боты диэлектрические;</p> <p>Перчатки диэлектрические ;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки трикотажные с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные.</p>	<p>1шт</p> <p>1 пара на 24 месяца</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные 6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p>

10	Уборщик территории, дворник	Пункт 23 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
11	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
12	<b>Водитель</b>	Пункт 11 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
13	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 135 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа

14	Дворник	Пункт 23 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
15	Гардеробщик	Пункт 19 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
16	Сторож Вахтер	Пункт 163 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

\*В соответствии с п. 14 Приказа МЗСР России от 1.06.2009г. 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», в виду отсутствия должности «учитель физики» в отраслевых нормах обеспечение работников СИЗ на этой должности производится в соответствии с видом выполняемых работ (инженер электроник).

**Типовые нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)  
обезвреживающих средств (согласно приложению № 1  
к Приказу Минздравсоцразвития России  
от 17.12.2010 г. № 1122н)**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви. <i>Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники</i>	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра <i>дворник</i>	100 мл

II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями <i>Для всех работников образовательной организации (расположение в санузлах)</i>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)  Слесари-сантехники, рабочие по обслуживанию зданий, сооружений, водители	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники	100 мл

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА  
соглашения по охране труда**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**Администрации и профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда  
и безопасность образовательного процесса на 20\_\_ год**

	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

Мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда:

1.	Организационные мероприятия
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
1.2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее - Постановление № 1/29)
1.3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями Постановления № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», в том числе по оказанию первой помощи
1.4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
1.5.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с Приказом Минтруда Российской Федерации № 412н от 24.06.2014 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»

1.6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
1.7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)
1.8.	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
1.9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
1.10.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда
1.11.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
1.12.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ
1.13.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
1.2.	Технические мероприятия
2.1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
2.3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
2.4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
2.5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
2.6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрагуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории



2.7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
2.8.	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
2.9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
2.10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
2.11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
3.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
3.1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
3.2.	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
3.3.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
3.4.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
3.5.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
3.6.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
3.7.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
4.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1.	выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными Приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014
4.2.	обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
4.3 .	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
5.	Мероприятия по пожарной безопасности
5.1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
5.3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
5.4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
5.6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
5.7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
6.	Антитеррористическая безопасность
6.1.	Обеспечение физической охраны
6.2.	Обеспечение системы видеонаблюдения
6.3.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
6.4.	Ограждение территории и освещение по периметру

**ПОРЯДОК**  
**учета мотивированного мнения городской организации**  
**Профсоюза при принятии нормативных правовых актов,**  
**затрагивающих права работников**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, перед принятием решения соответствующий орган местного самоуправления направляет проект муниципального нормативного правового акта и обоснование по нему в выборный орган городской организации Профсоюза (далее - выборный орган).

2. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта муниципального нормативного правового акта направляет в соответствующий орган местного самоуправления мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, соответствующий орган местного самоуправления может согласиться с решением выборного органа либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести дополнительные консультации с выборным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации так же имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о классном руководстве**

Настоящее Примерное положение разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»).

### **1. Общие положения**

1.1. Классное руководство – особый вид дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно при условии дополнительной оплаты и внесения соответствующих сведений в трудовой договор.

1.2. Классное руководство не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в число его должностных обязанностей.

1.3. При осуществлении классного руководства воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося класса (далее – обучающийся), так и в отношении класса как микрообщества в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы.

1.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Он на постоянной основе взаимодействует:

- с семьями обучающихся;
- с другими педагогическими работниками;
- с медицинским работником общеобразовательной организации;
- с социальными партнерами;
- с администрацией общеобразовательной организации.

### **2. Функции классного руководителя**

2.1. Классный руководитель:

проводит инструктажи обучающихся по технике безопасности, по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, безопасного поведения на воде, безопасного поведения при проведении массовых мероприятий и т.д.;

проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного пове-

дения обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет);

своевременно информирует руководителя о несчастных случаях с обучающимися и о ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью;

осуществляет работу по профилактике употребления обучающимися табака, алкоголя, наркотических и психоактивных веществ;

организует работу по формированию навыков здорового образа жизни (необходимость регулярных занятий физкультурой и спортом, формирования правильных пищевых привычек);

организует охват обучающихся горячим питанием;

организует профориентационную деятельность обучающихся;

обеспечивает связь общеобразовательной организации с семьей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в различных формах;

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

осуществляет контроль посещаемости обучающимися образовательной организации, мероприятий, проводимых в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;

осуществляет взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации для координации работы, направленной на личностное развитие обучающихся, обеспечение их успешной учебной деятельности;

проводит мониторинг успеваемости обучающихся, участвует в работе по коррективке индивидуальных образовательных траекторий, в том числе одаренных обучающихся, обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы;

организует и координирует ученическое самоуправление в классе;

своевременно вносит необходимую информацию в электронный или бумажный вариант классного журнала и дневников обучающихся;

составляет план воспитательной работы класса в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации;

обеспечивает защиту прав и интересов обучающихся в пределах выполняемых им функций;

проводит работу в целях профилактики нарушения обучающимися дисциплины и норм поведения;

ведет учет занятости обучающихся во внеклассной, внеурочной деятельности, в системе дополнительного образования;

в случае необходимости составляет характеристики на обучающихся, участвует в составлении социального паспорта класса.

### **3. Права классного руководителя**

3.1. Классный руководитель имеет право запрашивать у медицинских работников, закрепленных за общеобразовательной организацией, и родителей необходимую информацию о состоянии здоровья обучающихся.

3.2. Классный руководитель имеет право запрашивать у педагогических работников информацию об учебной деятельности и поведении обучающихся.

3.3. Классный руководитель имеет право при необходимости инициировать проведение педагогических консилиумов, «малых педсоветов», приглашать родителей (законных представителей) обучающихся для решения проблем в обучении и воспитании.

3.4. Классный руководитель имеет право повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

#### **4. Ответственность классного руководителя**

4.1. Классный руководитель несет ответственность за обеспечение конфиденциальности персональных данных учащихся.

4.2. За невыполнение функций классный руководитель может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) или отстранен от выполнения классного руководства.

#### **5. Формы работы классного руководителя**

5.1. В соответствии со своими функциями, с учетом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, классный руководитель разрабатывает план воспитательной работы класса. Для реализации мероприятий плана классный руководитель выбирает формы работы с учетом культурных, возрастных, гендерных и индивидуальных особенностей обучающихся:

коллективные: еженедельные тематические классные часы (в том числе с приглашением социальных партнеров), конкурсы, спектакли, концерты, слеты, соревнования, туристические походы, игры, флешмобы, экскурсии, ведение блога педагога в сети Интернет;

индивидуальные: изучение аккаунтов социальных сетей обучающихся, организация индивидуальных консультаций и психологической помощи обучающимся, их психолого-педагогического сопровождения, индивидуальные беседы, организация взаимодействия родителей (законных представителей) с социальным педагогом, психолого-педагогической службой общеобразовательной организации, посещение обучающихся на дому (ознакомительное, далее – при необходимости) с согласия проживающих в данном помещении на законных основаниях граждан (родителей (законных представителей) обучающихся) в соответствии со статьей 25 Конституции Российской Федерации;

групповые: организация работы творческих групп, детских объединений, волонтерских отрядов, медиаобществ и т. д.

5.2. План является основным документом классного руководителя и разрабатывается в соответствии с локальными актами образовательной организации.

#### **6. Установление доплаты за классное руководство**

6.1. За выполнение педагогическим работником с его согласия функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается компенсационная доплата за увеличение объема работы.

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности классного

руководителя, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

6.3. Размеры доплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с рекомендациями регионального (муниципального) отраслевого соглашения.

6.4. При возложении на педагогического работника функций классного руководителя, как правило, обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

6.5. Функции классного руководителя и доплата за выполнение этих функций устанавливаются педагогическому работнику дополнительным соглашением к трудовому договору при распределении учебной нагрузки (тарификации) на весь учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

6.6. В отдельных случаях на педагогического работника может быть возложено выполнение функций классного руководителя в нескольких классах.

6.7. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается в установленном размере, в том числе во время каникул и периодов отмены занятий по эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям.



**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения педагогической нагрузки**  
**работников образовательной организации на учебный год**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее примерное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или, при ее отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники, образовательные организации).

**2. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ**

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем образовательной организации, представители работников образовательной организации, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации, секретарем – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

### **3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД**

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо иным отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя образовательной организации для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников общеобразовательных организаций, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по стимулированию работников  
образовательной организации**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Комиссия по стимулированию работников образовательной организации (далее – комиссия по стимулированию) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее - работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию.

**2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ**

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

премиальных выплат по итогам работы;

единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

**3. ПРАВА КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ**

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;

запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

**4. ФОРМИРОВАНИЕ, СОСТАВ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ**

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем образовательной организации.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии по стимулированию.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося

членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Руководитель организации не может являться председателем комиссии по стимулированию.

## **5. ОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИЕЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ**

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регуливающими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регуливающими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регуливающими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ**

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведет протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии

средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о муниципальной отраслевой комиссии**  
**по заключению и реализации соглашения**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Муниципальная отраслевая комиссия по заключению и реализации муниципального отраслевого Соглашения (далее – Комиссия, Соглашение) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования муниципального образования город Нижний Тагил, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашением между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 3 человек от каждой стороны.

**2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Основными целями Комиссии являются:  
регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных организациях, подведомственных Управлению образования (далее - организации);

развитие системы социального партнерства;

содействие урегулированию коллективных трудовых споров в организациях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль его выполнения;

оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в сфере образования;

недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями;

обсуждение проектов муниципальных нормативных актов, решений органов местного самоуправления, связанных с социально-трудовыми отношениями в организациях;

изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в организациях;

согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;  
подготовка проекта соглашения на следующий срок.

### **3. ПРАВА КОМИССИИ**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:  
координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в организациях;  
контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений муниципальных органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;  
вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;  
получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимой для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

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

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В работе заседаний Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты муниципальных органов, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые ее членами от каждой из сторон Соглашения.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

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

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

## **5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ**

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