

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией городского округа Архангельской области «Город Коряжма» и Коряжемской городской общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в сфере образования на 2023–2025 годы

I. Общие положения

1.1. Администрация городского округа Архангельской области «Город Коряжма» (далее – Администрация), являющееся исполнительным органом местного самоуправления и уполномоченное на заключение отраслевого соглашения, в лице главы городского округа Архангельской области «Город Коряжма» Ткача Андрея Александровича и Коряжемская городская общественная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза), в лице председателя Лебедевой Светланы Вячеславовны, заключили настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение), регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных организациях городского округа Архангельской области «Город Коряжма» на 2023 – 2025 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных и автономных учреждений образования, находящихся в ведении Управления социального развития администрации городского округа Архангельской области «Город Коряжма» (далее – образовательные организации), по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и работодателей, повышению их уровня жизни и престижа педагогической профессии.

1.2. Настоящее Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образовательных организаций.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законодательстве Архангельской области.

1.3. Положения настоящего Соглашения рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, а также при заключении трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников образовательных организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников образовательных организаций при заключении коллективных договоров.

1.5. В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей его уставной деятельности, финансовых возможностей (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников образовательных организаций, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области и настоящим Соглашением.

1.6. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются:

работодатели – образовательные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Архангельской области «Город Коряжма», управлением социального развития администрации городского округа Архангельской области (далее – Управление) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Город Коряжма»;

работники образовательных организаций, в лице их полномочного представителя – Организации профсоюза, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на образовательные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация, Управление, и в которых созданы первичные профсоюзные организации, которые входят в Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. В образовательных организациях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели в соответствии со статьей 377 ТК РФ по письменному заявлению работников образовательных учреждений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы в размере и в порядке, определенном коллективным договором.

1.9. Стороны договорились о том, что:

1.9.1. Организация профсоюза и первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в том числе по вопросам оплаты труда, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников образовательных учреждений, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и работников образовательных организаций.

1.9.2. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками образовательных организаций и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров. Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников образовательных организаций по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.9.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности, достигнутой в ходе коллективных переговоров.

1.9.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) одной или обеих Сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение.

1.9.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.9.6. В случае принятия органами государственной власти Архангельской области нормативных правовых актов Архангельской области, улучшающих положение работников образовательных организаций по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Соглашении, до внесения соответствующих изменений в Соглашение такие нормативные правовые акты Архангельской области применяются с даты их вступления в силу.

1.9.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года, если Сторонами в порядке, предусмотренном пунктом 13.6. настоящего Соглашения не будет принято решение о его продлении на три года.

В этом случае коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2025 года.

1.9.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Администрация доводит текст Соглашения с приложениями до образовательных организаций, Организация профсоюза – до первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на странице официального сайта Администрации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

1.9.10. Органом системы социального партнерства в сфере образования городского округа Архангельской области «Город Коряжма» является комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования городского округа Архангельской области «Город Коряжма» (далее – отраслевая комиссия), формируемая в соответствии с Положением о ней (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

II. Развитие социального партнерства и обязательства представителей Сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Администрация и Организация профсоюза договорились:

2.1.1. Сформировать на период действия данного Соглашения на равноправной основе отраслевую комиссию, уполномоченную в соответствии с Положением о ней, разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению отдельных условий Соглашения.

2.1.2. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования нормативных правовых актов в сфере образования, локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образовательных организаций.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Соглашения.

Образовательным организациям и первичным профсоюзным организациям рекомендуется применять аналогичный порядок взаимодействия.

2.1.4. С целью обеспечения реализации Соглашения формировать предложения в адрес законодательных (представительных) и исполнительных органов муниципальной власти, совместно добиваться их рассмотрения.

2.1.5. Содействовать развитию социального партнерства на уровне образовательных организаций, оказывать им методическую помощь в подготовке проектов коллективных договоров, осуществлять анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров.

2.1.6. Способствовать повышению качества образования в городе, результативности деятельности образовательных организаций при реализации национального проекта «Образование» в Архангельской области, в том числе мероприятий региональных проектов в составе национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года №1642, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, и иных документов стратегического планирования, а также иных программ, планов мероприятий («дорожных карт») и проектов в сфере образования.

2.1.7. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.8. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Стороны согласились:

2.2.1. Рекомендовать работодателям заключать коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников образовательных организаций, обеспечивать исполнение законодательства Российской Федерации и Архангельской области и отчитываться не реже одного раза в год перед работниками образовательных организаций о выполнении коллективных договоров.

2.2.2. В целях усиления внимания к развитию социального партнерства проводить семинары для руководителей образовательных организаций и членов выборных органов первичных профсоюзных организаций по проблемам ведения коллективных переговоров и заключению коллективных договоров.

2.2.3. Рекомендовать руководителям образовательных организаций принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с Примерным перечнем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 2 к настоящему Соглашению).

2.2.4. Устанавливать либо изменять условия труда в образовательных организациях, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда в образовательных организациях, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей

первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Рекомендовать урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Рекомендовать руководителям образовательных организаций вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.2.7. Рекомендовать образовательным организациям и первичным профсоюзным организациям при рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников организаций, включать в состав рабочих групп представителей Организации профсоюза.

2.3. Стороны считают необходимым:

2.3.1. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций.

2.3.2. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников образовательных организаций при принятии нормативных правовых актов.

2.3.4. Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях.

2.3.5. Освещать в средствах массовой информации, в том числе на странице официальных сайтов Администрации, учреждений в сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров образовательных организаций.

2.4. Администрация:

2.4.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4.2. Рекомендует образовательным организациям проводить систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательных организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.4.3. Предоставляет Организации профсоюза по ее запросам информацию:

о численности и качественном составе педагогических работников образовательных организаций;

о системах оплаты труда работников образовательных организаций;

о размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, предусмотренным формами отчетов

министерства образования Архангельской области;

об объеме задолженности по выплате заработной платы;

о показателях по условиям и охране труда, предусмотренных пунктом 8.1.6. Соглашения;

о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников образовательных учреждений;

о принятых исполнительными органами муниципальной власти решениях об объемах финансирования отдельных направлений в сфере деятельности, касающихся трудовых прав работников образовательных организаций;

об аттестации и дополнительном профессиональном образовании руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

2.4.4. Разрабатывает проекты нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, с учетом мнения Организации профсоюза в случаях и порядке, установленных статьей 35.1 ТК РФ и Порядком участия Коряжемской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

2.4.5. При формировании рабочих групп по разработке проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, включает в состав указанных рабочих групп представителей Организации профсоюза.

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

2.4.7. Признает неправомерным уклонение работодателей от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных условиях, а также от осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.5. Организация профсоюза:

2.5.1. Способствует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективах образовательных организаций, установлению партнерских взаимоотношений выборных органов первичных профсоюзных организаций с работодателями.

2.5.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

2.5.3. Принимает участие в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников образовательных организаций.

2.5.4. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в образовательных организациях.

2.5.5. Обращается в органы муниципальной власти непосредственно.

2.5.6. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение, а также при выполнении обязательств, включенных в коллективные договоры образовательных организаций.

2.5.7. Осуществляет анализ состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщение опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

2.5.8. Проводит с участием Совета по правовой работе при Организации профсоюза экспертизу проектов нормативных правовых актов городского округа Архангельской области «Город Коряжма», затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников образовательных организаций, анализирует практику применения законодательства Архангельской области в сфере образования.

2.5.9. Содействует представителям первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда работников образовательных организаций.

2.5.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате образовательных организаций.

2.5.11. Оказывает помощь членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, руководителям образовательных организаций, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.12. Организует правовые семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов, публикует материалы в средствах массовой информации, в беседе председателей Организации профсоюза в сети «Интернет».

2.5.13. Осуществляет обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам трудового законодательства.

2.5.14. Выступает инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Соглашения, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Соглашения.

III. Участие профсоюзных органов в управлении муниципальными учреждениями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация

3.1. Стороны считают целесообразным:

3.1.1. Совместно готовить предложения в части модернизации образования в образовательных организациях, нормативных правовых актов, направленных на реализацию национального проекта «Образование» в Архангельской области, в том числе мероприятий региональных проектов в составе национального проекта «Образование», а также своевременного и полного материального обеспечения объектов сферы образования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций.

3.1.2. Добиваться выполнения законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Архангельской области об образовании в части оплаты труда и мер социальной поддержки работников образовательных организаций.

3.1.3. Добиваться ответственности руководителей образовательных организаций за соблюдение трудового законодательства, обеспечение мер социальной поддержки работников образовательных организаций.

3.1.4. Рекомендовать в соответствии с Положениями о системе оплаты труда образовательных организаций и коллективными договорами, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, предусматривать направление образовавшейся экономии фонда оплаты труда на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников в порядке, разрабатываемом на основе Примерного положения о порядке осуществления выплат социального характера (Приложение № 3 к настоящему Соглашению).

3.1.5. Направлять в адрес образовательных организаций разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также положений настоящего Соглашения.

3.1.6. По мере необходимости, проводить в образовательных организациях мониторинг соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Соглашения в том числе: по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

3.1.7. Содействовать развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников организаций, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

3.1.8. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательных учреждений и их руководителей создание и соблюдение

условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора).

3.2. Администрация обязуется:

3.2.1. Содействовать участию представителей Организации профсоюза в разработке и (или) обсуждении подготавливаемых проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Организации профсоюза.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Рекомендовать работодателям направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников образовательных организаций, определять направления использования этих средств с участием первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

3.2.5. Рекомендовать работодателям определять в коллективном договоре формы участия представителей работников в управлении образовательной организацией.

3.2.6. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предоставлять соответствующим первичным профсоюзным организациям информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Организация профсоюза обязуется:

3.3.1. Осуществлять представительство интересов работников образовательных организаций на всех уровнях власти, в том числе при разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим трудовые, социальные и профессиональные права и интересы работников образовательных организаций, а также другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

3.3.2. Изучать уровень жизни работников образовательных организаций, отнесенных к различным профессионально-квалификационным группам.

3.3.3. Проводить и принимать участие в проведении мониторингов по определению уровня жизни работников образовательных организаций (оплаты труда, пенсий, других социальных выплат) с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги.

3.3.4. Вносить предложения по вопросам совершенствования работы образовательных организаций, систем оплаты труда, социального партнерства, трудовых отношений, условий труда и отдыха.

IV. Регулирование трудовых отношений в сфере образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником образовательной организации (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации и Архангельской области, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов организации.

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

4.1.2. Трудовые договоры с работниками образовательных организаций заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в соответствии с абзацами пятым и седьмым части 2 статьи 57, частью третьей статьи 333 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

объем учебной нагрузки, установленный работнику образовательной организации при тарификации;

фиксированный размер устанавливаемого работнику образовательной организации оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику образовательной организации повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

конкретные размеры устанавливаемых работнику образовательной организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику образовательной организации выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику образовательной организации премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику образовательной организации надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

4.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника образовательной организации, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников образовательных организаций в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.6. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) в образовательных организациях указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, что работники образовательных организаций, занимающие должности,

отнесенные к основному персоналу (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения и иные педагогические работники), для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ) осуществляется работниками образовательных организаций с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

4.1.8. За осуществление классного руководства в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы, наряду с оплатой, предусмотренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) за счет средств бюджета в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации, производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, предоставленных на эти цели, в порядке и случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.9. Контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Организацией профсоюза, первичными профсоюзными организациями организаций, правовой инспекцией труда Профсоюза согласно договору, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством. С этой целью проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с последующим обсуждением их результатов и принятием совместных решений.

4.2. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

4.2.1. Оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками образовательных организаций в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу;

4.2.2. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.3. Вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в образовательной организации свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением

случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.2.4. Предоставлять работникам образовательных организаций (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя).

4.2.5. Руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

4.2.6. Не допускать при уточнении и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, а также при установлении размеров вознаграждения за труд, снижения уровня трудовых прав педагогических работников образовательных организаций с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам;

4.2.7. Учитывать характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, в порядке и случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1. Предусматривать в коллективных договорах в дополнение к категориям работников, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников установлено частью 2 статьи 179 ТК РФ, одну или несколько из нижеследующих категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня;

работники, предоставившие работодателю сведения о достижении ими предпенсионного возраста в соответствии с федеральным законодательством (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению пенсии по старости);

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях;

руководители выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

4.3.2. Предусматривать в коллективных договорах выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника учреждения от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

4.3.3. Представлять в Организацию профсоюза информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от Организации профсоюза устранить выявленные нарушения и сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

4.4. Стороны исходят из того, что:

4.4.1. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4.2. В исключительных случаях, предусмотренных главой 49.1 ТК РФ, с работниками образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, могут заключаться дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора, предусматривающие выполнение ими трудовой функции в дистанционном режиме.

4.4.3. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным

нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (статья 312.6 ТК РФ).

4.5. Организация профсоюза обязуется:

4.5.1. Оказывать методическую и правовую помощь работодателям и работникам в регулировании трудовых отношений, своевременного информировать работодателей и первичные профсоюзные организации об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области.

4.5.2. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников образовательных организаций – членов Профсоюза:

в течение пяти рабочих дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу;

в течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников образовательных организаций – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

с целью устранения нарушений направлять работодателю представления и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников.

4.5.3. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников образовательных организаций – членов Профсоюза.

4.5.4. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам образовательных организаций – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в регулировании трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений, в том числе представлять их интересы:

во время переговоров с работодателем и в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры;

в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав.

4.5.5. Оказывать помощь в подготовке исковых заявлений членам Профсоюза и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда.

4.5.6. Обеспечить правовое обучение профсоюзного актива и работников организаций.

4.5.7. В установленном законодательством порядке рассматривать обращения работодателей для учета мотивированного мнения (или согласования) по вопросам принятия решений или локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Соглашениями, коллективным договором.

4.6. Администрация обязуется:

Учитывать соблюдение руководителями образовательных организаций трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при их аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и премировании за качественное руководство образовательной организацией.

V. Регулирование вопросов рабочего времени и времени отдыха

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы такой организации.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени, которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка образовательных организаций в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

а) порядок выполнения работниками образовательных организаций своих трудовых функций в дистанционном режиме, в том числе положения об обеспечении работников автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи;

б) порядок и условия предоставления рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

в) порядок и условия освобождения педагогических работников образовательных организаций от исполнения, предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия отдельных работников образовательных организаций на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников организации, утверждаемым локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.4. Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников.

5.1.5. Для женщин, работающих в образовательных организациях, в коллективном договоре и (или) трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в начале

учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) у данного работника образовательной организации.

5.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

5.1.9. Распределение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.10. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по основным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях с учетом положений Порядка регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной образовательной организации и родителей (законных представителей) обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях.

5.1.11. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников организации – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.1.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Предоставление части отпуска в другое время оформляется соответствующим распорядительным актом работодателя (при этом не допускается оформление иных дней отдыха (отгула) вместо отпуска).

5.1.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсации период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

5.1.14. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20).

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 4 к настоящему Соглашению).

5.1.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 5 к настоящему Соглашению).

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику организации, чья должность включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, указанный в абзаце втором настоящего пункта Соглашения, закрепляется в трудовом договоре работника.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.1.17. Работникам образовательных организаций, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

Условия и порядок предоставления дополнительных нерабочих дней закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах образовательных организаций, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.18. По письменному заявлению работника работодатель представляет дни оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам (в случае смерти близких родственников, при рождении ребенка, регистрации брака и др.), включив данную норму в коллективный договор образовательной организации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие условия их предоставления.

5.1.19. Запрещается направление работников в отпуск без сохранения заработной платы при отсутствии письменного заявления работника, предусмотренного статьей 128 ТК РФ.

5.2. Организация профсоюза обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение графиков отпусков работников образовательных организаций на очередной календарный год, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам образовательных организаций – членам Профсоюза.

5.2.3. Контролировать соблюдение прав работников образовательных организаций – членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Предоставлять работникам образовательных организаций – членам Профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомить работников образовательных организаций – членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулиующими режим работы и отдыха работников организации.

VI. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Администрация и Организация профсоюза исходят из того, что:

6.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, Положением о системе оплаты труда работников организации (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывают Положение о системе оплаты труда, которое может являться приложением к Коллективному договору.

6.2.2. Предусматривают в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом и правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 07 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

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

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

4) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям служащих), включенным в один квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы, не допуская при этом установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в виде диапазона;

5) направления бюджетных ассигнований, предусмотряемых в бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объемов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

6) перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации, с тем, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад, и выплат компенсационного характера, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями);

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

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

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

10) применения систем нормирования труда, определяемых образовательной организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

11) пересмотра норм труда в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда;

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

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

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

15) определения размеров выплат стимулирующего характера с учетом имеющихся у работников образовательной организации государственных, ведомственных наград, наград Архангельской области.

6.3. Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

6.5. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательных организаций предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению организации).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6.6. Применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников организации осуществляется:

при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо с даты представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетных званий, включенных в Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание (Приложение № 6 к настоящему Соглашению) – с даты присвоения соответствующего почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком;

при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

6.7. Работодатели осуществляют компенсационные выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры компенсационных выплат за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.8. Работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором,

локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.9. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

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

6.11. В целях повышения заинтересованности работников организаций при выполнении педагогической работы по иной должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда в случаях, предусмотренных Приложением № 7 к настоящему Соглашению.

6.12. В случае истечения у педагогического работника образовательной организации срока действия квалификационной категории по его заявлению сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с ликвидацией организации, после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня выхода на работу, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

2) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с выходом на пенсию – со дня возобновления работы, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

3) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности – со дня выхода на работу;

4) возобновления педагогической деятельности после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком – со дня выхода на работу;

5) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ – со дня выхода на работу;

6) в период обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

7) в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

8) в случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией организации, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

9) в случае до момента возникновения права на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», действовавшим на 31 декабря 2018 года, осталось не более одного года;

10) в случае выявления допущенного руководителем соответствующей организации нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

11) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников образовательной организации в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.13. Для следующих категорий педагогических работников образовательной организации аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника:

педагогические работники, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный

тренер России», «Заслуженный мастер спорта России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники, имеющие отраслевые награды (ведомственные знаки отличия) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе ранее входившие в наградную систему Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», знак отличия «За наставничество», нагрудный знак «За верность профессии», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудные знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»), а также награды Архангельской области, награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, отраслевые звания и знаки отличия Архангельской области, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слова «Почетный» – при условии соответствия отраслевой награды (ведомственного знака отличия) профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук – при соответствии научных специальностей (отраслей науки), по которым присуждаются ученые степени, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники – учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели – победители конкурсного отбора на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;

педагогические работники – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет;

педагогические работники – специалисты (эксперты) регионального банка, при условии участия педагогического работника в выполнении экспертных работ в рамках аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествующих его аттестации.

6.14. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Порядок направления работников образовательной организации в служебные командировки, срок и режим служебной командировки определяются локальным нормативным актом организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством с учетом Примерного положения о служебных командировках (Приложение № 8 к настоящему Соглашению).

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, работникам образовательных организаций производится в порядке и размерах, установленных распоряжением Администрации.

6.15. Стороны считают необходимым:

6.15.1. Проводить мониторинг систем оплаты труда в образовательных организациях.

6.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации образовательным организациям по разработке (определению) систем нормирования труда.

6.15.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

6.16. Стороны рекомендуют работодателям:

6.16.1. Информировать работников образовательных организаций не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

6.16.2. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником образовательной организации, состоящим в трудовых

отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

6.16.2. 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 и соглашениях.

6.16.3. Устанавливать работникам образовательных организаций стимулирующие выплаты при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области путем включения соответствующих норм в Положение о системе оплаты труда и коллективный договор (при наличии).

6.16.4. Обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника путем закрепления соответствующих процедур в правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также соблюдение требования о том, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.16.5. Предоставлять работникам образовательных организаций, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.16.6. До проведения специальной оценки условий труда сохранять: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Приложение № 9 к настоящему Соглашению), в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда, если в сроки, установленные законодательством, специальная оценка условий труда не проведена;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря

2013 г. № 426-ФЗ.

При этом установленные работнику образовательной организации размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.17. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

установлению размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по всем категориям работников, и не ниже тех, что установлены на федеральном уровне.

6.18. Организация профсоюза обязуется:

6.18.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этого определять правильность исчисления заработной платы.

6.18.2. Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

6.18.3. Оказывать правовую помощь работникам – членам Профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации, награждение

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Работники образовательных организаций, пользуются гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации для лиц, работающих по найму постоянно или временно в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам, связанные с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, могут устанавливаться коллективными договорами исходя из финансовых возможностей образовательных организаций.

7.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников образовательных организаций;

системы мер социальной поддержки работников образовательных организаций, в том числе работников организаций из числа молодежи;

обеспечения служебным жильем работников образовательных организаций, в том числе работников таких организаций из числа молодежи; реализации права педагогических работников, в том числе из числа молодежи на получение мер поддержки по приобретению жилых помещений.

7.3. Администрация в пределах своей компетенции содействует сохранению и развитию инфраструктуры образовательных организаций, в том числе посредством их участия в соответствующих мероприятиях государственных программ Российской Федерации и программ Архангельской области.

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций направление части средств, полученных такими организациями за счет безвозмездных поступлений, на организацию добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников, на развитие социальной сферы.

7.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

7.5.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в размерах, определенных коллективным договором.

7.6. Работники образовательных организаций имеют право в соответствии с законодательством Архангельской области на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.7. Стороны считают необходимыми:

7.7.1. Содействие совершенствованию порядка и повышению размера компенсации, устанавливаемой педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учетом особенностей ее проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

7.7.2. Обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

7.8. В соответствии с Положением о системе оплаты труда образовательной организации работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые;

при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;

при увольнении в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Выплаты производятся в соответствии с Примерным положением о порядке осуществления выплат социального характера (Приложение № 3 к настоящему Соглашению).

7.9. Организация Профсоюза обязуется:

7.9.1. Участвовать в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

7.9.2. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.9.3. Способствовать организации оздоровления работников муниципальных организаций через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с Социальным Фондом Российской Федерации.

7.9.4. Способствовать выдвижению педагогических работников для участия в общероссийских и региональных конкурсах профессионального мастерства.

VIII. Охрана труда и здоровья работников организаций

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

8.1. Администрация:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.1.2. Обеспечивает реализацию государственных программ и иных нормативных правовых актов Архангельской области, содержащих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении образовательной деятельности.

8.1.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в образовательных организациях с участием Организации профсоюза.

8.1.4. При планировании бюджета на соответствующий финансовый год и плановый период в пределах сценарных условий предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда, в том числе:

1) проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

2) проведение обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

3) проведение специальной оценки условий труда и установление работникам гарантий и компенсаций по ее результатам;

4) проведение оценки уровней профессиональных рисков;

5) приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);

6) введение в штат работников должности специалиста по охране труда при условии численности работников более 50 человек;

7) мероприятия по развитию физкультуры и спорта среди работников и обучающихся;

8) предоставление работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), дополнительных нерабочих дней с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

8.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, на основании форм федерального статистического наблюдения № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» за истекший год.

8.1.6. Информировать Организацию профсоюза до 1 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве с работниками, выделении образовательными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

проведение специальной оценки условий труда;

проведение обучения по охране труда;

проведение медицинских осмотров;
приобретение СИЗ, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.2. Администрация способствует деятельности работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Обеспечивают создание и функционирование СУОТ в соответствии с трудовым законодательством и Рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и ЦС Общероссийского Профсоюза образования.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента объема субсидии, выделяемой образовательной организации на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

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

8.2.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.2.4. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в образовательных организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью работников свыше 50 человек в соответствии с трудовым законодательством.

8.2.5. Пересматривают по результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.2.6. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создают условия труда в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации или абилитации инвалида.

8.2.7. Устанавливают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

Указанные перечни утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, работы по выявлению профессиональных рисков и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

При разработке коллективных договоров работодатели также вправе применять Примерный перечень выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных организаций, выдаваемых за счет средств работодателя (Приложение № 10 к настоящему Соглашению).

8.2.8. Производят за счет своих средств хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.2.9. На работах с вредными условиями труда бесплатно выдают работникам учреждения по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, по письменному заявлению работника производят замену молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

8.2.10. Выдают бесплатно работникам учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. При разработке коллективных договоров работодатели также вправе применять Примерный перечень выдачи работникам образовательных организаций смывающих и обезвреживающих средств, выдаваемых за счет средств работодателя, порядок и условия их выдачи (Приложение № 11 к настоящему Соглашению).

Перечень рабочих мест, на которых ведутся работы, связанные с загрязнением, а также список работников, которые должны быть обеспечены смывающими и (или) обезвреживающими средствами, утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор.

8.2.11. Обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в течение трудовой деятельности), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.12. Проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

8.2.13. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

8.2.14. Выплачивают единовременную денежную компенсацию (сверх предусмотренной федеральным законодательством) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

8.2.15. Включают по согласованию представителя Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

8.2.16 Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.17. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательных учреждениях с сохранением заработной платы по основному месту работы в соответствии с коллективным договором (или устанавливают стимулирующие выплаты).

8.3. Организация профсоюза:

8.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам организации проверки знаний требований охраны труда.

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы

членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

8.3.4. Обеспечивает участие членов Профсоюза в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Архангельской области» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Общероссийского Профсоюза образования».

8.3.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.3.6. Обеспечивает реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

8.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, в том числе внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу нового учебного года.

8.3.9. Направляет внештатных технических инспекторов труда Профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками.

8.4. Стороны Соглашения совместно:

8.4.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

8.4.2. Намерены добиваться увеличения финансирования образовательных организаций на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

8.4.3. Совместно организовывать и проводить:

1) комплексные и тематические проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, готовности к началу учебного года, мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда;

2) семинары по разъяснению изменений законодательства по охране труда для руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профсоюзного актива.

8.4.4. При необходимости совместно организуют проведение мониторингов:

состояния здоровья работников образовательных организаций;
соблюдения трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных (опасных) условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций.

IX. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в учреждениях

9.1. Администрация:

9.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками таких учреждений дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального заказа.

9.1.2. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования, востребованность педагогической профессии, на формирование социальной и гражданской значимости профессии педагога в обществе.

9.1.3. Принимает меры по созданию безопасных и комфортных условий труда для работников образовательных организаций.

9.1.4. Создает условия для непрерывного профессионального образования работников образовательных организаций.

9.1.5. Обеспечивает информирование Организации профсоюза о планах по реорганизации или ликвидации образовательных организаций и о результатах оценки последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации и сложившихся условиях для удовлетворения потребностей населения в образовательных услугах не позднее, чем за месяц до принятия решения об этом.

9.1.6. Информировует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, о категориях таких работников и о предполагаемых сроках проведения мероприятий по высвобождению работников подведомственных Администрации муниципальных организаций.

9.2. Стороны считают, что:

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

9.2.2. Рассмотрение региональной аттестационной комиссией и ее подкомиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об

установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников образовательных организаций, трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций по специальностям, направлениям подготовки, входящим в укрупненную группу специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», а также по вопросам профессиональной переподготовки высвобождаемых работников образовательных организаций.

9.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

9.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников образовательных организаций, содействуют трудоустройству высвобождаемых работников таких организаций.

9.3.4. Принимают участие в совершенствовании методики проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9.3.5. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

развитию кадрового потенциала в сфере образования;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года для работы в современном образовательном пространстве.

9.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

9.4.2. Содействовать проведению информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы; порядку уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию; порядку уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию взносов работодателя, а также предоставлению государственной поддержки формирования пенсионных накоплений, в том числе с использованием методической поддержки Социального Фонда Российской Федерации.

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

сохранению количества рабочих мест;

проведению с профсоюзными комитетами организаций консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательных организаций, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников образовательных организаций;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам образовательных организаций;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантиями и компенсациями;

сохранению прав работников образовательных организаций, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

предупреждению работников организаций о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику учреждения для поиска работы в течение рабочего дня;

не осуществлению организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательных организаций до окончания учебного года;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективных договорах, соглашениях учреждений) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае планируемого увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Организации профсоюза не менее чем за два месяца;

определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образовательных организаций;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников образовательных организаций в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

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

созданию условий по обеспечению права учителей, преподавателей образовательных организаций для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания приемов электронного обучения, инструментов оценки качества знаний.

Х. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов в образовательные организации

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

проведение работы с молодыми педагогическими работниками, выполняющими учебную (преподавательскую) работу, (далее – молодые педагоги) с целью закрепления их в образовательных организациях;

содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования в образовательные организации, расположенные на территории, в течение одного года после выпуска;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, развитию их творческой и социальной активности;

внедрение в образовательных организациях различных форм поддержки и поощрения молодых педагогов, добивающихся высоких результатов в профессиональной деятельности и активно участвующих в воспитательной, научной, творческой, и общественной деятельности образовательных организаций;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

развитие грантовой поддержки молодых педагогов;

подготовка молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

10.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

реализации права работников образовательных организаций из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации соответствующих мероприятий государственных программ Российской Федерации и государственных программ Архангельской области, содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий;

активного использования ресурсов действующих советов молодых педагогов, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

10.3. Стороны рекомендуют работодателям:

10.3.1. В рамках реализации программы развития кадрового потенциала образовательных организаций рассмотреть вопрос о создании условий для труда и быта молодым педагогам.

10.3.2. При заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников образовательных учреждений из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

1) организации работы по формированию и обучению кадрового резерва руководителей образовательных организаций из числа молодых педагогов;

2) закреплению наставников за работниками образовательных организаций из числа молодых специалистов в первые три года их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

3) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) закреплению мер социальной поддержки работников образовательных организаций из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

5) обеспечению гарантий и компенсаций работникам образовательных организаций из числа молодежи, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

6) проведению повышения квалификации работников образовательных организаций, профессиональной подготовки, переподготовки, обучения их вторым профессиям в соответствии с требованиями статьи 196 ТК РФ.

10.4. При приеме на работу в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных

образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Рекомендуемый размер выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – не менее 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком либо нахождения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после завершения такого отпуска, периода военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Надбавка молодым специалистам образовательных организаций также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

10.5. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

XI. Дополнительные меры по регулированию трудовых отношений с руководителями образовательных организаций

11.1. Администрация:

11.1.1. При аттестации руководителя образовательной организации на соответствие занимаемой должности учитывает деятельность такой организации по соблюдению трудового законодательства и мнение Организации профсоюза.

11.1.2. По письменному заявлению руководителя организации разрешает ему выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ведению учебной (педагогической) работы. Срок, в течение которого руководитель такой организации будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем устанавливаются Администрацией.

Руководители образовательных организаций, имеющие педагогическую нагрузку, могут быть дополнительно премированы по результатам этой работы на общих основаниях, в случаях и размерах, установленных Положением о системе оплаты труда.

11.1.3. Принимает решение о выплате дополнительной материальной помощи руководителям образовательных организаций в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

11.1.4. Руководителям образовательных организаций, которым в соответствии с трудовыми договорами устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. При этом конкретная продолжительность его определяется трудовым договором.

11.1.5. При рассмотрении вопроса о представлении руководителя образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение Организации профсоюза.

11.1.6. Устанавливает предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей образовательных организаций и средних заработных плат остальных работников руководимых ими организаций исходя из критериев деятельности муниципальных бюджетных и автономных организаций.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжением Администрации.

11.2. Организация профсоюза:

11.2.1. Проводит консультации, аудит, оказывает руководителям образовательных организаций помощь по вопросам трудового законодательства.

11.2.2. Представляет интересы руководителей образовательных организаций – членов Профсоюза в судах и других органах при рассмотрении трудовых споров.

ХII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, Устава образовательной организации, коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

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

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных Коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, а также безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства в порядке, определенном коллективным договором, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, в том числе и условий проживания работников, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, и в порядке, определенных Уставом Профсоюза, Коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

12.3. Стороны принимают меры по:
заключению коллективных договоров в организациях;
осуществлению систематического анализа и обобщения опыта заключенных коллективных договоров.

12.4. Администрация обязуется предоставлять Организацию профсоюза информацию о вносимых в органы муниципальной власти проектах нормативных правовых актов, о разработке нормативных актов, содержащих

нормы трудового права, касающихся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав и интересов работников, в целях их предварительного согласования с Организацией профсоюза.

12.5. Стороны берут на себя обязательства:

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством;

информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке;

принимать меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12.6. Стороны рекомендуют работодателям:

12.6.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.6.2. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования, руководителей организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

12.6.3. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных организаций денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данной организации Коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств.

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

12.7.1. Гарантии, связанные с увольнением по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (в случае сокращения численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание):

для работников, являющихся членами профсоюза – увольнение производится с соблюдением порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы – увольнение производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьи 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

для работников в связи с переходом на работу на выборную должность руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, его заместителей (в связи с избранием их на выборную оплачиваемую должность в профсоюзный орган данной организации), после окончания срока полномочий приступивших к работе у данного работодателя, независимо от того, освобождались ли они от основной работы в связи с переходом на выборную должность или нет – увольнение производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьи 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.7.2. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.7.3. Работники, являющиеся уполномоченными профсоюза по охране труда и представителями профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях организаций – без предварительного запроса мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – без предварительного запроса мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

12.7.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами Совета и Президиума Коряжемской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

12.7.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, а также работники образовательных организаций, являющиеся внештатными правовыми инспекторами, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом.

Условия освобождения и порядок сохранения среднего заработка на время их участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

12.8.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

12.8.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

12.8.4. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право на сохранение условий оплаты труда в порядке, предусмотренном подпунктом 7 пункта 6.12 настоящего Соглашения.

12.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

XIII. Контроль за выполнением Соглашения. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Архангельской области, осуществляющим функции в сфере труда.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия в соответствии с Положением о ней.

13.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план совместных мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения.

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения по предложению одной из Сторон может рассматриваться на совместном заседании Администрации и Президиума Организации профсоюза, и доводиться до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

13.4. Соглашение состоит из основного текста и Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

13.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года.

13.6. Настоящее Соглашение действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока соглашения ни одна из сторон не заявит о его прекращении, действие соглашения продлевается на три года.

13.7. Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего Соглашения, один экземпляр – для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Архангельской области.

Глава
городского округа
Архангельской области
«Город Коряжма»

Председатель
Коряжемской городской
общественной организации
профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации



А.А. Ткач

2023 г.



С.В. Лебедева

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в сфере образования городского округа Архангельской области
«Город Коряжма»

I. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) является органом системы социального партнерства в сфере образования городского округа Архангельской области «Город Коряжма».

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

1.4. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости с учетом потребности оперативного решения возникающих вопросов.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

1) регулирование социально-трудовых отношений в образовательных организациях города (далее – образовательные организации) через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию Соглашения, коллективных договоров;

2) развитие социального партнерства в образовательных организациях;

3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательных организациях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

2) контроль за выполнением Соглашения;

3) оказание помощи при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях;

4) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, федеральным и областным соглашениями;

5) обсуждение проектов областных законов и иных нормативных правовых актов Архангельской области, города, связанных с социально-трудовыми отношениями в образовательных организациях;

6) изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в образовательных организациях;

7) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;

8) подготовка Соглашения на следующий срок.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

1) координировать совместные действия сторон Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;

2) контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений исполнительных органов муниципальной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

3) получать информацию о социально-экономическом положении в образовательных учреждениях, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

4) вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

VI. Организация деятельности Комиссии

4.1. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии – заместитель главы муниципального образования по социальным вопросам, начальник управления социального развития администрации городского округа Архангельской области «Город Коряжма» и председатель Коряжемской городской общественной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.2. Сопредседатели Комиссии на паритетных началах:

председательствуют на заседаниях комиссии;

утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания Комиссии;

ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов Комиссии, определяют результаты их голосования;

совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии;

распределяют обязанности между членами Комиссии;

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

4.3. В случае отсутствия сопредседателя Комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя Комиссии.

4.4. На первом заседании Комиссия избирает из своего состава ответственного секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний Комиссии.

4.5. Ответственный секретарь Комиссии:

формирует проект повестки дня заседания Комиссии;

ведет протоколы заседаний Комиссии;

осуществляет непосредственный подсчет голосов членов Комиссии;

оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени комиссии.

4.6. Члены Комиссии:

вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;

обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;

вправе в случае несогласия с принятым Комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу Комиссии;

не вправе передавать право участия в заседании Комиссии иным лицам.

4.7. По инициативе сопредседателей Комиссии в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать должностные лица исполнительных органов муниципальной власти, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения полномочия Комиссии продлеваются на тот же срок.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- 2) Положение о системе оплаты труда образовательной организации;
- 3) Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения;
- 4) Тарификационные списки педагогических работников образовательной организации;
- 5) Расписание учебных занятий;
- 6) Графики сменности работы в образовательной организации;
- 7) График отпусков работников образовательной организации;
- 8) Форма расчетного листка по заработной плате;
- 9) Локальный нормативный акт по вопросам направления работников образовательной организации в служебные командировки;
- 10) Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 11) Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации работников образовательной организации, не отнесенных к педагогическим работникам;
- 12) Правила и инструкции по охране труда;
- 13) Перечень профессий и должностей работников образовательной организации, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- 14) Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере;
- 15) Положение о расходовании средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности в соответствии с его Уставом;
- 16) Положение о работе с персональными данными работников образовательной организации;
- 17) Положение о системе управления охраной труда;
- 18) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е о порядке осуществления выплат социального характера

І. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда образовательной организации работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, могут быть выплачены:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые;

при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;

при увольнении в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.3. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим Примерным положением, предусматриваются:

социальных выплат, предусмотренных пунктами 1), 2) подпункта 1.2 настоящего Примерного положения, – в пределах фонда оплаты трудаобразовательного учреждения;

социальных выплат, предусмотренных пунктом 3) подпункта 1.2. настоящего Примерного положения, – в пределах экономии фонда оплаты труда организации.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь работникам образовательной организации выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательной организации.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Заявления подаются работниками образовательной организации по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

III. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

при увольнении в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ).

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данной образовательной организации.

3.3. В заявлении работника образовательной организации об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

IV. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника образовательной организации в связи с его смертью.

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено законом.

4.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.5. Конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и порядок ее оказания должен быть определен Положениями о системе оплаты труда.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников, которым в связи
с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
<p>I. Общеотраслевые профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - зольщик и шлаковщик при работе на твердом минеральном и торфяном топливе при удалении золы и шлака: <ul style="list-style-type: none"> а) вручную 14 б) механическим способом 7 - машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном и жидком топливе и газе; <ul style="list-style-type: none"> а) при загрузке вручную 14 б) при механической загрузке 7 в) на жидком топливе и газе 7 - истопник; 7 - машинистка; 7 - повар, работающий у плиты; 7 - рабочий по комплексному обслуживанию зданий; 7 - оператор стиральных машин; 7 - рабочий по стирке и ремонту спецодежды; 7 - уборщик служебных помещений; 7 - хлораторщик; 7 - водители автомобилей, в том числе и специальных, грузоподъемностью: <ul style="list-style-type: none"> а) от 1,5 до 3 тонн; 7 б) от 3 тонн и выше. 14 	
<p>II. Должности в общеобразовательных организациях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении в связи с нарушением осанки</p> <ul style="list-style-type: none"> - средний медицинский персонал и врачи-специалисты. 14 	
<p>III. Должности в образовательных организациях, в том числе в санаторных для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для больных туберкулезом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала. 14 	

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников
образовательных организаций, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

1. Руководитель (заведующий, начальник, директор) образовательной организации и обособленного структурного подразделения образовательной организации.
2. Главный бухгалтер, его заместитель, ведущий бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир.
3. Экономист II, I категории, ведущий экономист.
4. Документовед, инспектор по кадрам.
5. Секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель.
6. Заведующий производством (шеф-повар).
7. Водитель автомобиля.
8. Инструктор производственного обучения, занятый обучением практическому вождению автомобиля, работе на сельскохозяйственных машинах.
9. Неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

знак отличия "За наставничество";

2. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

3. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
- значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;
- значок "Отличник народного просвещения";
- нагрудный знак "За верность профессии";
- нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;
- нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
- нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";
- нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
- нагрудный знак "Отличник здравоохранения";
- нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";
- нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
- нагрудный знак "Почетный наставник";
- нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
- нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
- нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";
- нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
- нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений».

ПЕРЕЧЕНЬ

**должность, по котором учитываются условия оплаты труда
с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по
должности с другим наименованием**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности) Педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации, тьютор
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета профессионального образования, тьютор

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о служебных командировках

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о служебных командировках (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Примерное положение определяет порядок направления работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация (далее – организации), в служебные командировки, сроки служебной командировки и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки.

1.3. Настоящее Примерное положение распространяется на работников организации, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.4. Положение о служебных командировках в учреждении утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

II. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

2.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется:

сохранение места работы (должности);

средний заработок на время командировки (средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, в том числе и за время нахождения в пути);

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в порядке и размерах, определяемых в соответствии с распоряжением администрации города.

2.2. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

2.3. При наступлении страхового случая командированному работнику гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2.4. В период нахождения в командировке по просьбе работника ему производится выплата заработной платы любым доступным для него способом в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

III. Порядок направления работников в служебные командировки

3.1. В служебную командировку направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

3.2. Запрещается направлять в служебные командировки:

- беременных женщин (часть 1 статьи 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (статья 268 ТК РФ);
- работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством (часть 3 статьи 203 ТК РФ);
- работников другого учреждения (совместителя можно направить в командировку только с письменного согласия его основного работодателя).

Допускается направление в командировку следующих работников с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (часть 2 статьи 259 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- имеющих детей-инвалидов (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- осуществляющих уход за больными членами их семей (часть 3 статьи 259 ТК РФ).

При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку.

Направление в командировку других категорий работников с их письменного согласия может предусматриваться коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

3.3. Основанием для направления работника в командировку является письменное распоряжение (приказ) руководителя организации.

IV. Срок и режим служебной командировки

4.1. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Продолжительность командировки исчисляется по фактическому количеству дней пребывания в служебной командировке со дня выезда и по

день приезда (включительно) обратно после выполнения служебного задания, включая выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае невозможности возвращения работника из командировки в установленные сроки вследствие обстоятельств непреодолимой силы (чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, включая чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера) или иных не зависящих от него обстоятельств командировка по решению работодателя продлевается на основании предоставленных подтверждающих документов.

4.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

4.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2020 года № 1853.

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на

оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

4.4. Работник, находящийся в командировке, подчиняется режиму рабочего времени, времени отдыха и правилам внутреннего трудового распорядка организации, в которую он направлен. Если командировка предполагает работу в выходные или нерабочие праздничные дни, то оплата труда в эти дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности или иной задержки по месту командировки или в пути по обстоятельствам, указанным в абзаце третьем пункта 4.1 настоящего Положения, командированный работник обязан уведомить об этом руководителя либо другое уполномоченное должностное лицо работодателя в любой доступной работнику форме.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. Период командировки прерывается с первого дня временной нетрудоспособности и возобновляется со следующего дня после ее окончания. Для подтверждения временной нетрудоспособности, а также невозможности по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства командированный работник должен предъявить листок нетрудоспособности по установленной форме.

4.6. По решению руководителя организации работник может быть отозван из командировки до истечения установленного срока по причине наличия служебной необходимости или нарушения работником трудовой дисциплины в период нахождения в командировке. Отзыв работника из командировки оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации.

Возмещение расходов отозванному из командировки работнику производится на основании авансового отчета и приложенных к нему документов по фактическим расходам.

4.7. Командировка может быть прекращена досрочно по решению руководителя учреждения в случаях выполнения работником в полном объеме служебного задания, болезни командированного работника, наличия особых семейных и иных обстоятельств, требующих его присутствия по месту постоянного проживания.

V. Порядок предоставления отчета о служебной командировке

5.1. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам образовательных организаций устанавливаются постановлением Правительства Архангельской области от 11 июня 2015 года № 217-пп.

VI. Заключительные положения

6.1. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки распространяются также на работников, направляемых для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (статья 187 ТК РФ).

6.2. Лицо, осуществляющее контроль за исполнением настоящего Положения, определяется приказом (распоряжением) представителя работодателя.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ
с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение
которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада
(должностного оклада), ставки заработной платы<*>**

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электропаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Погрузо-разгрузочные работы, проводимые вручную.
4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, птицы.
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
5. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
6. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
7. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
8. Работа с дисплеями ЭВМ.
9. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда.

Примечание<*>: Конкретный размер доплаты определяется в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда.

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам образовательных организаций,
выдаваемых за счет средств работодателя

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
1.	Мастер трудового и производственного обучения	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 1 2 пары до износа
2.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 до износа
3.	Повар, шеф-повар, кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный Тапки с кожаной подошвой (закрытые)	1 2 до износа 1 1 пара
4.	Кухонный рабочий	Костюм 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 до износа 6 пар 2 шт.
5.	Посудомойка	Фартук клеёночный с нагрудником Кожаная обувь Перчатки резиновые	1 1 пара до износа
6.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
7.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	2 1 пара 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 1 на 3 года
8.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
9.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
10.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
11.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
12.	Лаборант всех наименований; препаратор; техник	При занятости в химических лабораториях: Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из	1 дежурный 12 шт. до износа 12 пар

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При занятости в физических лабораториях дополнительно: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические	до износа до износа дежурные дежурный дежурный дежурный дежурные
13.	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	При работе котельной на твёрдом минеральном топливе: При механической загрузке: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Щиток защитный лицевой или Очки защитные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником При ручной загрузке: Костюм х/б для защиты от повышенных температур с огнезащитной пропиткой Перчатки для защиты от повышенных температур Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Респиратор При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке	1 до износа 12 пар 2 пары 1 шт. на 2 года до износа 1 шт. 1 пара 6 пар до износа до износа 1 12 пар до износа до износа 1 4 пары 1 раз в 2 года
14.	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту	Костюм или халат и брюки для защиты от общих	1

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
	спецодежды	производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	дежурный 6 пар дежурные до износа 4 пары
15	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
16.	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные	1 12 пар
17.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 2 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
18.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском	1 1 пара

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		Перчатки с полимерным покрытием Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Утепленная куртка Валенки	12 пар дежурный дежурная дежурные
19.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 6 пар до износа, но не менее 12 пар в год до износа 1 пара
20.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 Дежурные Дежурные 12 пар до износа до износа
21.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
22.	Водитель автомобиля (при управлении автобусом, легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 4 пары 1 на 2 года 12 пар дежурные
23.	Водитель автомобиля, выполняющий функции автослесаря	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные	1 12 пар

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Перчатки резиновые или из полимерных материалов Ботинки Сапоги резиновые с защитным подноском	4 пары 1 на 2 года 1 пара 1 пара 1
24.	Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или куртка на утепляющей прокладке Перчатки с полимерным покрытием Сапоги Валенки	1 12 пар 1 1
25.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник	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 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
26.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук клеенчатый с нагрудником При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Кожаная обувь Перчатки резиновые	1 6 пар 1 1 пара до износа
27.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт. 1шт 12 пар до износа до износа до износа до износа

шт.

. пар

изно

изно

урн

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
выдачи работникам образовательных организаций
смывающих и обезвреживающих средств, выдаваемых за счет средств
работодателя, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, 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 полкладки).	100 мл