Глава Администрации Змеиногорского района Алтайского края

М.П.

Председатеть комитета Администрации Змеиногорекого района Алтайскоғе края по образовӑнию и детам молодежи Тугунов M. B.

М.П.

Председатель Змеиногорской районной организации
рабөтникөв народного ооразования
Российской Фетерации
рәйонная оразниааиа
Рубновамд. Н.

(тодпись)
«28» октября 2021 г.
М.П.

## ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по учреждениям образования Змеиногорского района <br> Алтайского края <br> на 2021-2024 годы



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, Алтайского края и Змеиногорского района. Отраслевым соғлашением по организациям, ваходящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность. Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров в образовательных организациях и применяется при разрешении ӟдивидуальных и коллективных трудовых споров.
1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы и условия оплаты труда работников образования Змеиногорского района, их гарантии, компенсации и льготы.

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

- работники образовательных организаций Змеиногорского района в лице их полномочного представителя - председателя Змеиногорской районной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз),
- работодатели в лице их полномочного представителя - комитета Администрации Змеиногорского района Алтайского края по образованию и делам молодежи (далее - Комитет),
- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя - Администрации Змеиногорского района (далее Администрация).
1.4. Соглашение распространяется на работников организаций и работодателей Змеиногорского района, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации.
1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по «28» октября 2024 года.

Переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 202 П года.
1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию.
1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.8. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности дорон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, соознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и ввобходимость улучшения положения их работников, Стороны договорились участвовать:
2.1.1. В постоянно действующих органах социального партнерства.
2.1.2. В организации, подготовке и проведении конкурсов троессионального мастерства.
2.2. Администрация и Комитет:
2.2.1. Осуществляют своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций.
2.2.2. Информируют Профсоюз о действующих и готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социальнотрудовые права работников.

Организуют совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации ухазанных программ.
2.2.3. Обеспечивают участие представителей выборных органов Змеиногорской районной организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических работников образовательных организаций.
2.2.4. Предоставляют Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности и составе работников. Системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных октадов), ставок заработной платы по профессиональным звалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
2.2.5. Предоставляют возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе коллегиальных органов Комитета, комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях Комитета.
2.2.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые.

зономические права и профессиональные интересы работников, прежде зсего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также заправление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.
2.2.7. Рекомендуют образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.
2.2.8. Осуществляют ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.
2.3. Профсоюз обязуется:
2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и золлективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых золлективах.
2.3.2. Проводить экспертизу нормативных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.
2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых зрав и интересов работников образовательных организаций.
2.3.4. Оказывать бесплатную юридическую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых ахтов, заключения коллективных договоров, а также разрешения золлективных и индивидуальных трудовых споров.
2.3.5.Осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства.
2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации руководящих и педагогических кадров.
2.3.7. Проводить учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.
2.3.8. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза.
2.3.9. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников चпенов Профсоюза и их детей.

Совместно с Администрацией и Комитетом содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования.
2.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением.
2.3.11. Использовать все формы информационного обеспечения с делью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.
3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.
3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, и по другим социально значимым вопросам в рамках постоянно действующих рабочих групп и комиссий.
3.1.4. Содействовать реализации принципа государственнообщественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.
3.1.5. Обеспечивать участие представителей других сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
3.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе моллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
3.2. Комитет обязуется:
3.2.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и шнтересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них апформирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений*

## Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации. B toм числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих вормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также етых локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.
3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой चформации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, ва официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций.
3.4. Стороны в своих действиях, при рассмотрении вопросов социальнозономического положения работников образования и науки, учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

## 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, चा0:
4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций засाючается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный ғудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым подексом РФ.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом попожений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.
4.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом репомендаций по оформлению трудовых отношений с работником му=иципального учреждения при введении эффективного контракта, चпзержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н. «Об утверждении дехомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

муниципального учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками тудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии осенки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных јстуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том тасле, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, зонкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (доткностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за талендарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов летагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся or вормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их јстановления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры \#васят от установленных в организации показателей и критериев.
4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий〒удового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, дслыда (должностного оклада) ставки заработной платы (при изменении прредка условий их установления и при увеличении), размеров иных выплат, јстанавливаемых работникам не позднее чем за два месяца до их введения, а твғе своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении дптовий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, песбразование) образовательной организации не может являться асеованием для расторжения трудового договора с работником.
4.1.4. С руководителями образовательных организаций трудовой 3ircsop заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти تr1. установленный учредительными документами организации или -
4.1.5. Руководители образовательных организаций, их заместители =-coo работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях зтопительного соглашения крудовому договору осуществлять дешггическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия -

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также चботникам других организаций (включая работников органов управления бразованием и учебно-методических кабинетов) осушествляется с учетом wte-vя выборного органа первичной профсоюзной организации и при дпиаии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная ппг-изация является местом основной работы, обеспечены педагогической \#-узкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку ппаботной платы.
4.1.6. Работодатель при заключении трудового договора обязан пааяомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом дпедзации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового геспорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными च- мп, действующими в организации.
4.1.7. Расторжение трудового договора с работниками - членами пофооьоза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным $\square 1$ п. п. 3, п. 5, пп. «а», «б» п.6, п.8, п. 10 ст. 81, п.1, п. 2 ст. 336 Трудового - дехса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного \#одсонозного органа образовательной организации при условии _्penteния этого положения в коллективном договоре организации (ст. 82 -z_ெозого кодекса РФ).
4.2. Комитет и Профсоюз договорились:
42.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным ппиациям предусматривать в коллективных договорах деппущественное право оставления на работе, при расторжении трудового 푸aора, в связи с сокращением численности или штата работников, -=_аних работу с обучением в образовательных организациях среднего -пыессионального и высшего образования, независимо от того, за чей счет "-еп обучаются.

В случае потери рабочего места в связи с сокращением चиепести или штата работников, а также при ликвидации организации, и [=е слстствии возможности предоставления работы по прежней должности =_चатьности) рекомендовать работодателям увеличить за счет - сленных средств до шести месяцев продолжительность выплаты - - нешесячной заработной платы на период трудоустройства путем _penпения этого положения в коллективных договорах следующим zeropesм лиц:

беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до men ner,

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка n mectr лет,
- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в = quatre or трех до шести лет.

422. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и -

не менее среднего месячного заработка, в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

## 5.1. Администрация и Комитет обязуются:

5.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования Змеиногорского района с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
5.1.2. Обеспечивать своевременную, не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные коллективным договором образовательной организации, выплату заработной платы работникам подведомственных образовательных организаций.
5.1.3. Финансировать и оплачивать командировочные расходы педагогических работников на прохождение курсов повышения ззалификации и переподготовки с сохранением за работниками в этот период среднего заработка по основному месту работы.
5.2. При регулировании вопрбсов оплаты труда Стороны Соглашения зсходят из того, что:
5.2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, докальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами玉 иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органов местного самоуправления.
5.2.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной рофсоюзной организации:
5.2.2.1. Разрабатывают положение об оплате трудаे работников организации, которое является приложением к коллективному договору.
5.2.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.
5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого चотника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню


вознаграждение должно следовать за достижением результата 표 - циा своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться - zornасованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 표 - пип прозрачности).
5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, -развания, квалификационной категории, государственных наград и = мотвенных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение 3 - *ает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по =- датьности - со дня достижения соответствующего стажа, если य_ленты находятся в организации, или со дня представления документа о [चе, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной Pary

при получении образования или восстановлении документов об - даозании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения -uec-ия аттестационной комиссиейя

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными -

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в еұшод пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а $\because$ в период его временной нетрудоспособности выплата заработной — исходя из более высокого размера) производится со дня окончания _-ка или временной нетрудоспособности.
5.5. Образовательные организации (структурные подразделения), _-хующие общеобразовательные программы, дополнительные - поозательные программы, образовательные программы среднего подессионального образования, учитывают особенности оплаты труда п $\quad$ тных категорий педагогических работников (приложение № 1 к -
5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное meac (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже $35 \%$ тввой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), —станного за час работы) за каждый час работы в ночное время. - тепретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (2)

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную могут определяться золлективным договором или трудовым договором.
5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и 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 дными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) Е тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 , дли аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства вауки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 овтября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ве 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
-- дом, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от - चаиря 2013 года № 426-ФЗ.

В отношении работников, условия труда которых признаны вредными _птнй по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации

мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и путые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий ппепсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда. Данная = действует до улучшения условий труда на рабочем месте, зед-дденного результатами проведения специальной оценки условий =12

Eсти по результатам проведения специальной оценки условий труда, груда не изменились или ухудшились то, занятому на таком месте работнику должны быть сохранены все ранее тенные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных условиях труда, а также, при необходимости, установлены в вепетви со статьями 92, 117,147 и 219 Трудового кодекса Российской - епи дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением = труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий - установленному по результатам проведения специальной оценки ~ пруда (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда ot 21.10 .2015 г. № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий ппнсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда»).
59. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих мехационные категории, осущеетвляется с учетом квалификационной - fий независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по - -остям работников, по которым применяется наименование «стариий» птнтель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования педагог дополнительного образования, методист - старший - ист, инструктор - методист - старший инструктор - методист, тренер -- пвзатель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по = $\quad$ понретно должности присвоена квалификационная категория.
5.10. Стороны считают необходимым:
5.10.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда, - размеры заработной платы работников, соотношение постоянной _ п переменной стимулирующей части в структуре заработной платы, - пения в оплате труда руководителей, специалистов и других $\square-\pi \times 0 \mathrm{~B}$.
5.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по епиенствованию систем оплаты труда.
5.10.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, _ зозавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и пений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, пппновившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142

Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах образовательных организаций.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:
6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников, в зависимости от должности и 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 соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.
6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
6.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6.1.4. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

представителем работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления валендарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.
6.1.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.
6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.
6.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на зыплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дэей отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в јстановленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 валендарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за веаспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.
6.1.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его בитала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по cornaшению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных занонодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этөго отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе бппуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно зреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.
6.1.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до жетечения шести месяцев работы, его продолжительность должна coorsercтвовать установленной для этих должностей продолжительности и астзиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально ғроработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной menенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.
6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется =зегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том चысле эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за тепелами нормальной продолжительности рабочего времени, а также рродоткительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный इпбочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается пиехтивным договором, правилами внутреннего трудового распорядка - треждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда,

зозможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами вормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с жевормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и спасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск ¥ сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий玉 должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на досолнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими жменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому moдексу Российской Федерации.
6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реатизации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, зеесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-Ф3 «О внесении пменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специалъной оценки условий труда работодатель сохраняет работникам дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день з соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с зредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оппуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.
6.2. Образовательная организация с учетом производственных и фшнансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные ссиачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые трвоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия ғедоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков редусматриваются в коллективном договоре.

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

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на туд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в

образовательных организациях, Стороны приняли на себя следующие обязательства:
7.1. Администрация и Комитет:
7.1.1. Предусматривают ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, проведение обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников организаций, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях образования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в золлективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, валяющемся приложением к нему.
7.1.2. Осуществляют руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях, в том चисле за:
7.1.2.1 созданием и функционированием системы управления охраной пруда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ;
7.1.2.2. выделением средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда в размере не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда, до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные дели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;
7.1.2.3. использованием в качестве дополнительного источника ఫ४нансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до $20 \%$ ) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»;
7.1.2.4. обеспечением выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;
7.1.2.5. проведением предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств организации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических

осзидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового зодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (эбстедований) работников по их просьбам, прохождением санминимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гещенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с стмранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
7.1.2.6. обеспечением работников за счет организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими єредствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также обеспечением сыывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и апасными условиями труда, и связанных с загрязнением.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право риботникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств д-चивидуальной защиты (СИЗ), их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на zx приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему;
7.1.2.7. проведением специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О спешиальной оценке условий труда»;
7.1.2.8. предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым ב2 работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Ірудовым кодексом РФ, друғими нормативными правовыми актами, содержащими государственные ${ }^{\circ}$ нормативные требования охраны труда, птпективным договором организации;
7.1.2.9. обеспечением реализации права работника на сохранение за ним wecta работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вучреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения зноонодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда \#е по вине работника.
7.1.3. Содействуют созданию в соответствии со статьей 217 Трудового зпдехса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по стране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 зеповек. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».
7.1.4. Разрабатывают совместно с Профсоюзом и реализует целевые ¥ограммы по улучшению материально-технической базы организаций образования, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и зомфортных условий образовательного процесса, пожарной безопасности.
7.1.5. Ведут учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования района, а также несчастных случаев с ббучающимися при проведении образовательной деятельности. Доводит до сзедения всех учреждений образования результаты анализа

производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебновоспитательным процессом.
7.1.6. По предварительному запросу Профсоюза, предоставляют знформацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности и их причины, выделении образовательным организациям денежных средств на зыполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (дли) опасных условиях труда.
7.1.7. Организуют обучение, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов системы образования, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.
7.1.8. Обеспечивают контроль за выполнением первоочередных мер по удучшению условий и охраны труда, проведению технической а-эентаризации зданий и сооружений учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.
7.1.9. С привлечением Гострудинспекции осуществляют защиту педагогических работников в случае их отказа от выполнения работ в јсповиях, представляющих непосредственную опасность для жизни и зоровья людей.
7.1.10. Совместно с © Профсоюзом оказывают помощь подведомственным образовательным организациям в совершенствовании риботы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.
7.1.11. Осуществляют учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых двуументов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной Безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.
7.1.12. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании десчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляет шぁұормацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению пркчин несчастных случаев.
7.1.13. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц арганов государственного управления охраной труда, органов государственного дзтора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда дшиального страхования Российской Федерации, а также представителей органов דрофсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в

организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
7.1.14. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
7.1.15. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.
7.2. Профсоюз:
7.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
7.2.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.
7.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.
7.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.
7.2.5. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и хомпенсации работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.
7.2.6. Проводит проверки состояния охраны труда в организациях, зыполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.
7.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
7.2.8. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ з организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие ш्рушения законодательства об охране труда, нормативных требований по сране труда не по вине работника.
7.2.9. Регулярно рассматривает на заседаниях профсоюзного совета зопросы выполнения Соглашения, соблюдения законодательства по охране ғуда в учреждениях образования района .
7.3. Стороны Соглашения обязуются:
7.3.1. Разработать и принять Положение о системе управления охраной चуда и обеспечения безопасности образовательного процесса в бразовательных организациях в соответствии со статьями 210,212 и 216

Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.
7.3.2. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.
7.3.3. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.
7.3.4. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на совместных заседаниях Сторон Соглашения.
7.3.5. Освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором, работников - членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях .
7.3.6. Разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию мероприятий по охране труда (Приложение 5, 6).

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

8.1. Администрация и Комитет обязуются:
8.1.1. На основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими образовательных организаций, определять потребность в подготовке педагогов, постоянно иметь отраслевой информационный банк данных по петагогическим вакансиям.
8.1.2. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию ק2ховодящих и педагогических кадров организаций образования.
8.1.3. Принимать меры по недопущению увольнения педагогических раБотников в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих бразовательную деятельность, сокращением численности или штата тепагогических работников в течение учебного года.
8.1.4. Добиваться включения в бюджет средств на оплату аландировочных расходов для повышения квалификации, проведения

периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций.
8.2. Стороны договорились:
8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований - своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных зассовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или _лата, а также в случае ликвидации организаций.
8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

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

20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.
8.2.3. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом пеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия 3 а выполнение педагогической работы в следующих случаях:
-при работе в должности, по которой установлена квалификационная затегория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации,
-при возобновлении работві в должности, по которой установлена ватификационная категория, независимо от перерывов в работе;
-выполнения педагогической работы по должности с другим палменованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном в приложении № 3 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе созпадают профили работы.

Основанием для установления оплаты труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием является репение Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края. Для этого в Главное управление образования и молодежной потитики Алтайского края работник подает заявление, к которому пикладывает ходатайство руководителя органа управления образованием चти руководителя краевой образовательной организации, копию arrecтационного листа или выписки из приказа Главного управления об установлении квалификационной категории.
8.2.4. Производить оплату труда с учетом имеющейся затификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия взалификационной категории в период:
-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;
-нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
-исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе зыборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период sяляется решение Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края. Для этого в Главное управление образования и молодежной долитики Алтайского края работник в течение одного месяца со дня выхода ва работу подает заявление, к которому прикладывает ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием или руководителя краевой образовательной организации, копию аттестационного̀ ппста или выписки из приказа о результатах аттестации, иных документов, подтверждающих данные основания. Оплата труда устанавливается со дня зsххода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

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

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного зозраста подается в период действия квалификационной категории.
8.3. Дополнительные льготы и гарантии, действующие на уровне района :

Администрация и Комитет обязуются развивать систему стимулов. обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня Пофессионального мастерства педагогических работников:

- осуществляя премирование работников за присвоение звания Заслуженный учитель Российской Федерации», награждение почетными грамотами Министерства образования РФ, администрации Алтайского края, Зпииногорского района, по итогам проведения различных конкурсов,
- выплачивая единовременное пособие в размере 10000 (десять тысяч) зыускникам педагогических образовательных учреждений среднего сеециального и высшего профессионального образования, прибывших на рабогу в район,
- выделяя средства на санаторно-курортное лечение работников дреждений образования в размере либо добиваясь выделения указанных средств.


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

9.1. Права и гарантии деятельности Змеиногорской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и первичных профсоюзных организаций района, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом Профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, настоящего Соглашения, устава организации, коллективного договора.
9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:
9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий прீофсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.
9.2.2. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации при:

- установлении режима работы всех категорий работников,
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков,
- распределении учебной нагрузки,
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат,
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы,
- распределении должностных обязанностей работников,
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ,
- составлении других проектов документов, затрагивающих социальноэкономические и трудовые интересы работников.
9.2.3. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведенюя собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых

помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективном договоре образовательной организации.
9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников. являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета краевой, районной организации, профкома организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением организации.
9.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее $0,15 \%$ фонда оплаты труда на культурномассовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данной организации коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств (ст. 377 Трудового кодекса РФ).
9.2.6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
9.2.7. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищнобытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.
9.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
9.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:
9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем 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 Россййской Федерации, соглашениями, коллективным договором.
9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия, освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются соглашениями и коллективным договором.
9.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:
9.4.1. Распространить на председателя районной организации Профсоюза, председателей профсоюзных организаций образовательных организаций положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов образовательных организаций, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
9.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов районного совета профсоюза и ревизионной комиссии районной организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
9.4.3. Производить оплату труда не освобожденных председателей первичных организаций Профсоюза в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств организаций образования в размерах,

установленных коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных организаций (ст. 377 Трудового кодекса РФ).
9.5. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.
9.7. Администрация (Комитет) предоставляет Змеиногорской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ для работы бесплатно помещение по адресу город Змеиногорск, улица Шумакова,4.

## 10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательных организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в районе ассоциации, совета, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций,
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов).
10.2. Работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности Администрация выплачивает подъемные 10000 рублей.
10.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров в образовательных организациях предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и зпервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате в размере $30 \%$ - в первый год работы, $20 \%$ - во второй год работы, $10 \%$ - в третий год работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлению председателю молодежного совета, профсоюзной организации свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для зыполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;
- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций;
- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам организаций профессионального образования социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края \# настоящим Соглашением;
-недопущению увольнения работников, впервые поступивших на раб́оту по полученной специальности, в связи с сокращением численности Ети штата организации в течение трех первых лет работы.


## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет районная отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения. воторая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Попожением (Приложение № 4).
11.2. Комиссия рассматривает вопросы по толкованию и реализации потожений Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.
11.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Сторон Соглашения не реже одного раза в год.
11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Соглашению.
11.5. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

> Приложение № 1
> к Территориальному отраслевому Соглашению по организациям образования Змеиногорского района Алтайского края на
> $2021-2024$ годы

## ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы.

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (далее - приказ Минобрнауки России).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие

порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.
Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отме̂ны учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

## Приложение № 2

к Территориальному отраслевому
Соглашению по организациям образования Змеиногорского района Алтайского края на

2021-2024 годы

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по формированию систем оплаты труда работников общеобразовательных, дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, принятых на районном уровне

Приложение № 3
к Территориальному отраслевому Соглашению по организациям образования Змеиногорского районаАлтайского края на 2021-2024 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ К ПУНКТУ 8.2.3. СОГЛАШЕНИЯ

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

$\left.\begin{array}{|l|l}\hline \text { Руководитель физического } \\ \text { воспитания } & \begin{array}{l}\text { Учитель физической культуры } \\ \text { воспитания); преподаватель } \\ \text { культуры (физического воспитания); инструктор } \\ \text { позической }\end{array} \\ \text { по физической культуре; учитель, } \\ \text { преподаватель, ведущий занятия из курса }\end{array}\right]$

| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| :---: | :---: |
| Учитель-дефектолог, учительлогопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель  <br> (независимо от преподаваемого предмета либо в    <br> начальных классах) в специальных <br> (коррекционных) классах для детей <br> ограниченными возможностями здоровья  <br> воспитатель, педагог дополнительного  <br> образования, включая старшего (при совпадении    <br> профиля кружка, направления дополнительной    <br> работы профилю работы по основной должности)    |
| Учитель музыки <br> общеобразовательной  <br> организации; преподаватель <br> музыкальной дисциплины <br> образовательной организации <br> среднего профессионального <br> образования   | Преподаватель детской музыкальной школь (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
|  | Учитель музыки общеобразовательной  <br> организации; преподаватель музыкальной <br> дисциплины образовательной организации <br> среднего профессионального образования   |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Учитель физической культуры  <br> (физического воспитания); <br> преподаватель физической <br> культуры (физического <br> воспитания); инструктор по <br> физической культуре  | Старший тренер-преподаватель; тренерпреподаватель |


| Преподаватель образовательной <br> организации среднего <br> профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) <br> общеобразовательной организации, реализующей <br> общеобразовательную программу |
| :--- | :--- |
| Учитель общеобразовательной <br> организации | Преподаватель того же предмета (дисциплины) <br> образовательной орг органации <br> профессионального образования, реднег <br> образовательную релизующей <br> профессионального образования |

> Приложение № 4
> к Территориальному отраслевому
> Соглашению по организациям образования Змеиногорского района Алтайского края на $2021-2024$ годы


#### Abstract

ПОЛОЖЕНИЕ о районной отраслевой комиссии по заключению и реализации Территориального отраслевого соглашения по организациям образования Змеиногорского района Алтайского края на 2021-2024 годы.


## 1. Общие положения

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

Комиссия руководствуется в свюей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Змеиногорского района (далее Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.
1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

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

## 2. Цели и задачи Комиссии

## 2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Змеиногорского района;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.
2.2. Основными задачами Комиссии являются:
- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.


## 3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе: координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;

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


## 4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие.
4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.
4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.
4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.
4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.


## 5. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение № 6 к Территориальному отраслевому Соглашению по организациям образования Змеиногорского района на 2021-2024 годы

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Администрация Змеиногорского района, Алтайского края, комитет по образованию, Змеиногорская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ заключили настоящее соглашение по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2021 год.

| \% | Мероприятия | $\begin{array}{\|l\|l\|} \hline \text { Колич } \\ \text { ество } \end{array}$ | $\begin{aligned} & \text { Стои- } \\ & \text { мость } \end{aligned}$ | $\left\lvert\, \begin{gathered} \text { Срок } \\ \text { выполнения } \end{gathered}\right.$ | Ответстве н-ный |
| :---: | :---: | :---: | :---: | :---: | :---: |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | 1. Организационные <br> - введение в штат образовательных учреждений специалистов по охране труда - специальная оценка условий труда рабочих мест <br> - обучение и проверка знаний руководителей, специалистов, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда <br> - обучение на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных, газового оборудования - разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. <br> Согласовать с профкомом в установленном порядке - разработка и утверждение программы вводного инструктажа на рабочем месте <br> - обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте <br> - проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации <br> - организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией |  | Расчёты согласно прил. №5 |  |  |

$\left.\begin{array}{|l|l|l|l|l|}\hline \text { - организация и проведение административно- } & & & \\ \text { общественного контроля по охране труда, в } \\ \text { соответствии с утвержденным положением по } \\ \text { согласованию с Профсоюзом } \\ \text { - организация комиссий по проверке знаний по } & & & \\ \text { охране труда работников образоватетьньх } \\ \text { организаций }\end{array}\right]$.

| 5. Мероприятия по пожарной безопасности - разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями <br> - общеобъектная инструкция о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения - обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения <br> - разработка и обеспечение учреждения планомсхемой эвакуации людей на случай возникновения пожара <br> - выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации <br> - обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения <br> - организация обучения работающих и обучающихся <br> в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала <br> - обеспечение огнезащиты деревянных конструкций <br> - освобождение проходов запасных эвакуационных выходов <br> - установка на окнах металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок изнутри помещения |  |  |
| :---: | :---: | :---: |
| ИТОГО: | Общая сумма затрат на текущий год | , |



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

