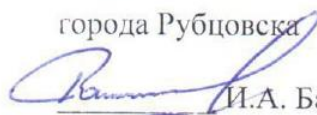


Глава
города Рубцовска


И.А. Башмаков



Начальник
муниципального казенного
учреждения «Управление
образования»
города Рубцовска



А.А. Мищерин

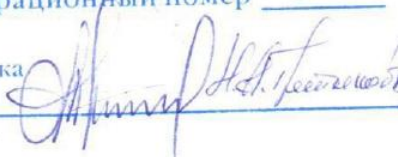
Председатель
Территориальной организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации г. Рубцовска и
Рубцовского района



И.Б. Попова

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2026 - 2029 годы

Дата подписания «22» мая 20 26 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО Управление Алтайского края по труду и занятости населения «<u>26</u>» <u>мая</u> 20 <u>26</u> г. Регистрационный номер <u>993</u> Заместитель начальника УТЗН Алтайского края 
--

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работников образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций города Рубцовска в лице их полномочного представителя – Территориальной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района (далее - Профсоюз)

- работодатели в лице их полномочного представителя – Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края (далее – Управление образования)

- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя – Администрации города Рубцовска Алтайского края (далее - Администрация).

1.4. Соглашение распространяется на работников организаций и работодателей города Рубцовска Алтайского края, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации.

В соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны настоящего Соглашения, а также образовательные учреждения и первичные профсоюзные организации могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

1.5. Настоящее Соглашение действует с 01 июня 2026 года по 31 мая 2029 года (не более трех лет).

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

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

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия

Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. Управление образования доводит текст Соглашения до подведомственных организаций и выставляет на свой сайт в течение семи календарных дней со дня его регистрации в Управлении Алтайского края по труду и занятости населения.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

2.1.1. в постоянно действующих органах социального партнерства

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

2.2. Управление образования и Администрация:

2.2.1. осуществляют своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций

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

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

2.2.3. Обеспечивают участие представителей выборных органов Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района, 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 окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставляют возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе коллегиальных органов Управления образования, комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях Управления образования.

2.2.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление 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 коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

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

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, являющихся членами профсоюза.

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

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства.

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

2.3.7. Проводить учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

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

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

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

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

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

работников отрасли.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

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

3.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (**Приложение № 2**).

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

3.1.8. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций.

3.2. Управление образования обязуется:

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

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

Устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

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

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

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6.1 и 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 г. № 779 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности.

4.1.2. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.)

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок

осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

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

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

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

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

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

4.1.6. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их трудовой деятельности.

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

4.2. Управление образования и Профсоюз договорились:

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

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе
- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до шести лет
- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в возрасте от трех до шести лет.

4.2.2. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в

связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.3. Рекомендовать при составлении и заполнения педагогическими работниками избыточной отчетности руководствуются приказом Минпросвещения России от 06.11.2024г. №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 04.12.2024г. №80454).

4.2.4. Установить обязательства по формированию основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и ее представлении в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Администрация и Управление образования обязуются:

5.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования города Рубцовска Алтайского края 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 квалификации и переподготовки с сохранением за работниками в этот период среднего заработка по основному месту работы.

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

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

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

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

5.2.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп по соответствующим должностям и профессиям, не допуская определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, а также использования таких понятий, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками (выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом)

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации

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

компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда

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

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

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

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

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

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности)
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости)
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

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

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

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

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

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

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

5.11.3. Предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) доплаты председателям первичных профсоюзных организаций, другим работникам – членам Профсоюза, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий образовательной организации
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров (Основание: Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2025 – 2027 годы).

Размеры доплат определяются Положением об оплате труда образовательной организации.

5.11.4. Предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) доплату к заработной плате уполномоченным профсоюзом по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей в размере не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

(Основание: Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2025 – 2027 годы).

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности приказом от 04.04.2025г. №269 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о Порядке определения их учебной нагрузки».

6.1.2. При рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, Стороны учитывают следующее:

6.1.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 3 - 9 приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025г. №269, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 7 приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025г. №269, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

6.1.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 11 приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025г. №269, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минпросвещения РФ от 04.04.2025г. №268.

6.1.2.3. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно (два и более месяцев), еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства просвещения России от 04.04.2025г. №268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

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

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

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени

- недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом Министерства просвещения России от 04.04.2025г. №268.

6.1.4. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу

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.

6.1.5. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

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

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

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

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

6.1.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был не предупрежден о времени начала отпуска не менее чем за две недели до его начала.

6.1.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.1.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

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

6.1.13. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

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

6.1.14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025г. N236 «Об утверждении Порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Администрация и Управление образования:

7.1.1. Осуществляют руководство и координацию деятельности по охране труда в образовательных организациях субъекта муниципального образования.

7.1.2. В рамках компетенции участвуют в создании и содействуют в функционировании системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в подведомственных образовательных организациях.

7.1.3. Обеспечивают включение затрат 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 при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

7.1.4. Конкретный размер средств на указанные цели определяется совместно с Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района в Соглашении по обеспечению мероприятий по охране труда (**Приложение №4**).

7.1.5. Способствуют введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций с численностью 50 работников и более в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса РФ (**Приложение № 3**).

7.1.6. Стимулируют деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Организуют проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных образовательных организаций в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.8. Приостанавливают деятельность подведомственных образовательных организаций в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения источника и причин опасности.

7.2. Управление образования:

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

7.2.2. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей подведомственных образовательных организаций, руководителей и специалистов муниципального органа управления образованием в установленном законодательством порядке.

7.2.3. Ежегодно (не позднее 1 февраля) по предварительному запросу Профсоюза информирует территориальную организацию Профсоюза о состоянии и причинах производственного травматизма в истекшем году, выделении средств подведомственным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, информирует о затратах на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение специальной одеждой и др. СИЗ, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.2.4. При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных образовательных организаций на мероприятия по охране труда, в том числе: проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и дерматологических средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников, мероприятия, направленные на снижение уровня профессиональных рисков и другие мероприятия в размере, определенном статьёй 225 ТК РФ.

Производит общий расчет сметы по каждому мероприятию по охране труда подведомственных образовательных организаций отдельной строкой и включает ее в Соглашение по выполнению мероприятий по охране труда (**Приложение № 4**).

7.2.5. Предусматривает включение главного технического инспектора труда краевой организации Профсоюза, внештатного технического инспектора труда, других представителей 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.

7.2.6. Ведет учет и ежегодный мониторинг по несчастным случаям и условиям труда в образовательных организациях района (города), проводит анализ причин производственного травматизма работников образования.

Доводит до сведения всех учреждений образования результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.2.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, органов Социального фонда России, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях

проведения проверок условий охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев.

7.2.8. Предусматривает моральное и материальное стимулирование внештатного технического инспектора труда за активную и добросовестную работу.

7.2.9. Рекомендует учреждениям образования при наличии финансовых возможностей устанавливать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

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

7.2.10.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 214, 217, 218 ТК РФ.

7.2.10.2. Создание в образовательной организации службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда. Структуру службы охраны труда и численность работников службы охраны труда определять с учетом рекомендаций Минтруда России.

7.2.10.3. Создание в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.10.4. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 ТК РФ.

Определение конкретного размера денежных средств на указанные цели в коллективном договоре и уточнение размера денежных средств в соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.2.10.5. Проведение два раза в год совместно с профсоюзным комитетом проверки выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда в учреждении.

7.2.10.6. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.2.10.7. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с

медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

7.2.10.8. Организацию проведения за счет собственных средств профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

7.2.10.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и дерматологических средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с Едиными типовыми нормами.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), дерматологических средств, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.10.10. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7.2.10.11. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

7.2.10.12. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством.

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

7.2.10.14. Контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.10.15. Взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

7.2.10.16. Режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки.

7.2.10.17. Информирование соответствующих организаций о происшедших смертельных, тяжелых и групповых несчастных случаях с работниками учреждений образования;

7.2.10.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.2.10.19. Выплату единовременной денежной компенсации (в качестве возмещения морального вреда за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации) семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.10.20. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях территории, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования. Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда региональной организации Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

7.3. Профсоюз:

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

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

7.3.3. Взаимодействует с органами исполнительной власти субъекта РФ, муниципальными органами управления образованием, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Стороны Соглашения обязуются:

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

7.4.3. Установить гарантии внештатному техническому инспектору труда, включающие в себя: предоставление оплачиваемого рабочего времени в количестве 6 часов в месяц для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов, в соответствии с региональным отраслевым Соглашением - за активную и добросовестную работу.

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

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

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

7.4.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности работников - членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность в образовательной организации.

7.4.8. Принимать участие в организации и проведении месячника по охране труда, приуроченного к Всемирному дню охраны труда.

7.4.9. Разрабатывать ежегодное соглашение по выполнению мероприятий по охране труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.10.2021 г. № 771н (**Приложение 4**).

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ

8.1. Администрация и Управление образования 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 педагогическим вакансиям.

8.1.2. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров организаций образования.

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

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

8.2. Стороны договорились:

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

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней
 - 60 и более человек в течение 60 дней
 - 100 и более человек в течение 90 дней
- увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение

90 календарных дней.

8.2.3. Производить оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

8.2.4. Осуществлять оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.5. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

8.2.6. Предоставлять педагогическим работникам право на установление той же квалификационной категории без ограничения срока её действия, если они имели её по состоянию на 1 сентября 2023 года, без проведения аттестации только на основании поданного ими заявления в Аттестационную комиссию Министерства образования и науки Алтайского края, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

8.2.7. Предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию (в случае представления результатов профессиональной деятельности, полученных на территории Российской Федерации).

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

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

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации
- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию Министерства образования и науки Алтайского края, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией Министерства образования и науки Алтайского края решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

8.2.10. Предоставлять право педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании по профилю преподаваемого предмета или диплом о профессиональной переподготовке, не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

8.3. Дополнительные льготы и гарантии, действующие на уровне города Рубцовска Алтайского края.

8.3.1. Администрация и Управление образования обязуются:

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

- осуществлять премирование работников за присвоение звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», награждение почетными грамотами Министерства просвещения РФ, администрации Алтайского края, администрации города Рубцовска Алтайского края, по итогам проведения различных конкурсов (определить конкретно, за что и сколько)

- выплачивать единовременное пособие в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей выпускникам педагогических образовательных учреждений среднего

специального и высшего профессионального образования, прибывших на работу в город Рубцовск Алтайского края

- выделять средства на санаторно-курортное лечение работникам учреждений образования (либо добиваются выделения указанных средств) и др.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

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

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

9.2.3. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно

предоставлять имеющиеся транспортные средства, средства связи (в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективном договоре образовательной организации.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета краевой, городской организации, профкома организации одновременно в день перечисления работодателем НДФЛ.

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

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

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

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

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

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

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

9.3.3. 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 Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района, председателей профсоюзных организаций образовательных учреждений 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 комитета, президиума и контрольно-ревизионной комиссии Рубцовской городской организации Профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

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

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

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

9.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести

месяцев после его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.8. **Администрация и Управление образования** предоставляет Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района для работы бесплатно помещение по адресу: г. Рубцовск, пр. Ленина, 40, кабинеты №17 и №20.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Стороны считают следующие приоритетные 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 городе Рубцовске ассоциаций, клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов и т.п.).

10.2. Работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности Администрация выплачивает подъемные в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами

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

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% - в первый год работы, 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 Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций представляющих регион на межрегиональных, всероссийских мероприятиях

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

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по заключению и реализации Территориального отраслевого соглашения по организациям образования города Рубцовска Алтайского края, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (**Приложение № 1**).

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Территориальному отраслевому соглашению
по организациям города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2026 - 2029 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА РУБЦОВСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ
НА 2026-2029 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Территориального отраслевого соглашения по организациям образования города Рубцовска Алтайского края, (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования города, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Алтайского края, настоящим соглашением, иными нормативными актами, действующими на территории края и города.

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 города Рубцовска Алтайского края
- 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
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным и краевым, городским отраслевыми соглашениями по учреждениям образования
- обсуждение проектов краевых законов, городских постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений 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 исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров

- запрашивать у представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города Рубцовска Алтайского края

- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению 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 № 2
к Территориальному отраслевому соглашению
по организациям города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2026 - 2029 годы

ПОРЯДОК

участия Территориальной организации Профсоюзного союза работников
народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского
района
в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих
социально-трудовые права работников

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяет формы и условия участия Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района (далее – ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района) в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций города Рубцовска.

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при принятии нормативных правовых актов.

II. Формы участия ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района в разработке проектов нормативных правовых актов

2.1. Формами участия ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района при разработке и подготовке проектов нормативных правовых актов являются:

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

III. Учет мнения ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района при принятии нормативных правовых актов

3.1. После разработки проекта нормативного правового акта, затрагивающего социально-трудовые права работников, Администрация и Управление образования направляет проект нормативного правового акта и пояснительную записку к нему в ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района.

3.2. ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта нормативного правового акта направляет в адрес Администрации и Управления образования мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение ТООП образования г.

Рубцовска и Рубцовского района должно быть обоснованным и аргументированным.

3.3. Мотивированное мнение ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района может выражать:

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

3.4. При несогласии ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района с проектом нормативного правового акта Администрация и Управление образования в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района проводит дополнительные консультации с ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.5. Администрация и Управление образования уведомляют ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района о времени и месте проведения консультации. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом.

Приложение № 3
к Территориальному отраслевому соглашению
по организациям города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2026 - 2029 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений города Рубцовска с числом работников свыше 50,
в штат которых в соответствии со ст. 223 ТК РФ
необходимо ввести должность специалиста по охране труда

№ п/п	Наименование учреждения	Численность работников	Выделено ставок специалис та по ОТ
1.	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1»	79	1,0
2.	МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» имени Героя Советского Союза Матвея Степановича Батракова	67	1,0
3.	МБОУ «Гимназия № 3»	84	1,0
4.	МБОУ «Лицей «Эрудит»	54	0,5
5.	МБОУ «Лицей №6»	68	1,0
6.	МБОУ «Лицей №7»	81	1,0
7.	МБОУ «Гимназия №8»	96	1,0
8.	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей»	93	1,0
9.	МБОУ «Гимназия №11»	103	1,0
10.	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №18»	109	1,0
11.	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №23»	59	0,5
12.	МБОУ «Лицей №24» имени Петра Самойловича Приходько	73	1,0
13.	МБОУ «Гимназия «Планета Детства»	142	1,0-1,5
14.	МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №1 «Жар-птица»	75	1,0
15.	МАДОУ «Центр развития ребенка Детский сад №5» «Академия детства»	59	0,5
16.	МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №7 «Ярославна»	98	1,0
17.	МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №19 «Рябинка»	72	1,0
18.	МБДОУ «Детский сад №23 «Малышок»	55	0,5
19.	МБДОУ «Детский сад №24 «Солнышко»	63	1,0
20.	МАДОУ «Детский сад №32 «Счастливое детство»	88	1,0
21.	МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №41 «Золотая рыбка»	50	0,5
22.	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №48 «Ручеек»	61	1,0
23.	МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №55 «Истоки»	82	1,0
24.	МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №56 «Ромашка»	62	1,0
25.	МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №57 «Аленушка»	72	1,0
26.	МБУ ДО «Детско-юношеский центр»	65	1,0

Приложение № 4
к Территориальному отраслевому соглашению
по организациям города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2026 - 2029 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация города Рубцовска Алтайского края, МКУ «Управление образования» города Рубцовска, Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района заключили настоящее Соглашение по выполнению следующих мероприятий по охране труда

Мероприятия	Стоимост ь	Срок выполнения	Ответственны е
2	4	5	6
1. Организационные мероприятия			
- осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях	б/ст.	в течение учебного года	Управление, Профсоюз
- создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации	б/ст.	в течение учебного года	Управление, Профсоюз
- организация проведения обучения по охране труда	согласно смете	каждые 3 года	Управление
- проводить мероприятия по возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%)			Управление
- организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим	б/ст.	не реже 1 раза в 2 г.	Профсоюз
- контролировать проведение инструктажей по охране труда и проверке знаний требований охраны труда	б/ст.	2 раза в год	Управление
- создавать, 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	б/ст.	в течение учебного года	Профсоюз
- обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда	б/ст.	в течение года	Управление
- содействовать созданию, в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ, службы охраны труда	б/ст.	в течение года	Профсоюз
- вводить должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек	согласно утвержд. бюджета	в течение года	Управление
- вести учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образовательных организаций	б/ст.	в течение года	Управление, руководители
- осуществлять учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора	б/ст.	1 раз в год	Управление Профсоюз

- включать представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году - осуществлять 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» - принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда - оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса - организовывать проведение комплексных, тематических целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда - разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию мероприятий по охране труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г. №181н - организовывать проведение обучения на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства - проводить общий технический (визуальный) осмотр зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	б/ст.	в течение года	Управление Профсоюз
	б/ст.	в течение года	Управление Профсоюз
	б/ст.	в течение года	Управление Профсоюз
	б/ст.	в течение учебного года	Управление Профсоюз
	согласно смете	1 раз в год	Управление Профсоюз
	согласно смете	каждые 3 года	Управление Профсоюз
<u>2. Технические мероприятия</u> - проводить испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации - обеспечивать безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйств, столовых, оборудования, зданий - обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	согласно смете	в течение учебного года	Администрация, Управление Профсоюз
	согласно смете	в течение учебного года	Управление образования
<u>3. Лечебно - профилактические мероприятия</u> - проводить ежегодные медицинские осмотры работников, обязательные профилактические осмотры работников образовательных организаций - участвовать в организации оздоровления и отдыха работников, членов Профсоюза и их детей - продолжать работу по выполнению программы «Санаторно-курортное лечение работников, членов Профсоюза на 2026-2029 годы» - обеспечивать прохождение санитарного минимума, гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии	согласно смете	в течение года	Администрация, Управление Профсоюз
	согласно смете	в течение года	Управление Профсоюз
	согласно смете	в течение года	Управление Профсоюз
	согласно смете	в течение года	Управление Профсоюз
<u>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</u> - обеспечивать индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки и коврики, инструменты с изолирующими руками и др.)	согласно смете	в течение года	Управление образования

- оплачивать дополнительные отпуска работникам, занятых на работах с вредными условиями труда - обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) - обеспечивать смывающими и (или) обезвреживающими средствами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	согласно смете	по графику	Администрация, Управление
	согласно смете	в течение года	Управление образования,
	согласно смете	в течение года	Управление
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
- разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями - разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения - обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа и журналом учета первичных средств пожаротушения - разработка и обеспечение учреждений планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара - выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации - обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения - организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала - обеспечение огнезащиты деревянных конструкций - освобождение проходов запасных эвакуационных выходов - установка на окнах металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок изнутри помещения	б/ст.	1 раз в 5 лет	Управление Профсоюз
	б/ст.	1 раз в 5 лет	Управление Профсоюз
	б/ст.	в течение года	Управление
	согласно смете	ежегодно	Управление
	согласно смете	в течение года	Управление
	согласно смете	в течение года	Управление
	согласно смете	ежегодно	Управление
	согласно смете	в течение года	Управление
	согласно смете	в течение года	Управление
	согласно смете	в течение года	Управление

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

Прошнуровано и
пронумеровано 21 лист

Председатель
Территориальной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации г.
Рубцовска и Рубцовского района

И.Б. Попова

И.Б. Попова

