

Администрация  
города Екатеринбурга

Заместитель Главы  
Екатеринбурга

К.В. Шевченко

« 10 » июля 2024 г.

Свердловская областная  
организация Профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации

Председатель

Т.Е. Трошкина

« 10 » июля 2024 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**по организациям системы образования**  
**муниципального образования «город Екатеринбург»**

на 2024-2026 гг.

Зарегистрировано  
Департаментом по труду и занятости  
населения Свердловской области  
« 1 » августа 2024 г.  
Запись за № 38-01

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы муниципальных организаций системы образования города Екатеринбурга.

## 1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

работодатели – муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность в муниципальном образовании «город Екатеринбург» (далее – муниципальные образовательные организации), иные муниципальные организации системы образования города Екатеринбурга, подведомственные Департаменту образования Администрации города Екатеринбурга, Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Екатеринбурга, Управлению культуры Администрации города Екатеринбурга, Администрации районов города Екатеринбург (далее – иные организации), в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя – Администрации города Екатеринбурга (далее – Администрация);

работники – работники муниципальных образовательных организаций, а также иных организаций, в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя – Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

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

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства:

- предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

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

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

## **1.2. Предмет Соглашения**

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

1.2.2. Настоящее Соглашение не ограничивает муниципальные образовательные организации и иные организации в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

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

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

## **1.3. Сфера действия Соглашения**

Соглашение действует в отношении всех работодателей – муниципальных образовательных организаций, иных организаций и в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

Соглашение действует в отношении Администрации и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

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

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

1.4.2. При заключении коллективных договоров Стороны рекомендуют муниципальным образовательным организациям, иным организациям включать в их текст меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.4.3. Администрация направляет текст настоящего Соглашения руководителям муниципальных образовательных организаций, иных организаций. Профсоюз, в свою очередь, направляет текст настоящего Соглашения в первичные и районные организации Профсоюза города Екатеринбурга.

1.4.4. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

#### **1.4.5. Администрация обязуется:**

- не принимать правовых актов, ухудшающих положение работников муниципальных образовательных организаций, иных организаций по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

- не устанавливать в трудовых договорах с руководителями муниципальных образовательных организаций, иных организаций условия, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

- организовать работу по своевременному принятию муниципальных правовых актов, в случаях, если реализация настоящего Соглашения потребует их принятия.

1.4.6. При реализации настоящего Соглашения Стороны обеспечивают соблюдение норм Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

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

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

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

### **2.1. Администрация и Профсоюз договорились:**

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с Екатеринбургской

городской Думой, Законодательным Собранием Свердловской области, Правительством Свердловской области в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать руководителям муниципальных автономных образовательных организаций включать в состав членов наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

2.1.4. Органы Администрации, уполномоченные осуществлять деятельность в сфере образования, подведомственные им муниципальные образовательные организации и иные организации:

- предоставляют первичным и районным организациям Профсоюза, а также Профсоюзу по запросу информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- предоставляют первичным и районным организациям Профсоюза, а также Профсоюзу по запросу информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

- своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированные ответы.

2.1.5. Стороны совместно рекомендуют муниципальным образовательным организациям принимать положения о распределении учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с примерным положением (Приложение № 1);

#### **2.1.6. Администрация:**

- допускает ликвидацию, модернизацию муниципальных образовательных организаций, иных организаций, являющихся объектами социальной инфраструктуры для детей, а также изменение назначения зданий муниципальных образовательных организаций, иных организаций, являющихся объектами социальной инфраструктуры для детей, только на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения для обеспечения жизнедеятельности, образования, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания им медицинской помощи, профилактики заболеваний у детей, их социальной защиты и социального обслуживания;

- предусматривает организационные мероприятия по повышению профессионального уровня педагогических работников.

### **2.1.7. Муниципальные образовательные организации, иные организации:**

- самостоятельно утверждают своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств или учредителем (в пределах их полномочий);

- определяют самостоятельно (по согласованию с учредителем, если это предусмотрено муниципальным нормативным актом, устанавливающим отраслевую систему оплаты труда) в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышений и/или повышающих коэффициентов к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников), которые закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- оплачивают время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

- выплачивают компенсацию работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями действующего законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- сохраняют за работниками, участвующими 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;

- осуществляют социально-экономическую защиту работников муниципальных образовательных организаций, иных организаций,

расположенных в населённых пунктах, отнесённых к сельской местности, в строгом соответствии с действующим законодательством;

- осуществляют изменение графика отпусков только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **2.1.7.1. Муниципальные образовательные организации:**

- определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре;

- могут принимать по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) положение об аттестации на соответствие занимаемой должности работников муниципальной образовательной организации, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности.

#### **2.1.7.2. Муниципальные образовательные организации, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования:**

- предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества;

- согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, создают группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю, если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### **2.1.8. Профсоюз обязуется:**

- оказывать консультативную помощь работникам-членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём;

- разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации, а также органов государственной власти Свердловской области предложения по обеспечению

жильем работников муниципальных образовательных организаций, иных организаций;

- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателями действующего трудового законодательства;

- оказывать руководителям – членам Профсоюза необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений действующего трудового законодательства;

- оказывать содействие руководителям – членам Профсоюза по вопросам обжалования действий государственных и муниципальных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

## **2.2. Администрация и Профсоюз договорились:**

2.2.1. Осуществлять деятельность, направленную на повышение уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2.2. Осуществлять деятельность, направленную на увеличение нормативов финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, иных организаций.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на увеличение стоимости муниципальной услуги по организации предоставления общедоступного и бесплатного общего образования, и отдыха детей в каникулярное время на одного ребенка для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам.

2.2.4. Организовывать совместные семинары председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей муниципальных образовательных организаций, иных организаций с целью их обучения и определения основных направлений взаимодействия.

2.2.5. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

## **2.3. Администрация обязуется:**

2.3.1. Принимать меры по своевременной выплате работникам муниципальных образовательных организаций и иных организациях заработной платы.

2.3.2. Осуществлять мероприятия по направлению муниципальными образовательными организациями, иными организациями по запросу Профсоюза следующей информации:

- о численности, составе работников;



- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, иными организациями;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о кадровом составе муниципальных образовательных организаций, иных организаций;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках настоящего Соглашения).

2.3.3. Оказывать содействие Профсоюзу и районным организациям Профсоюза в работе с органами местного самоуправления и их структурными подразделениями, направленной на своевременную выплату работникам муниципальных образовательных организаций, иных организаций заработной платы, своевременное повышение заработной платы, сохранение достигнутого уровня трудовых и социальных прав, гарантий и компенсаций работников муниципальных образовательных организаций, иных организаций.

## **2.4. Профсоюз обязуется:**

2.4.1. Контролировать соблюдение работодателями и их представителями действующего законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в муниципальных образовательных организациях и иных организациях.

2.4.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах.

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

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

2.4.5. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.4.6. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие совместные семинары.

2.4.7. Вести контроль педагогического стажа работников - членов Профсоюза, дающего право на досрочную пенсию по старости.

2.4.8. Оказывать работникам-членам Профсоюза материальную помощь в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

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

2.4.10. Представлять работников-членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

2.4.11. В целях профилактики профессионального выгорания работников организовывать досуговые спортивные, культурно-массовые мероприятия, туристические поездки, проведение мастер-классов и пр. для членов Профсоюза через проект «Профсоюз – территория здоровья» с привлечением средств Профсоюза.

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

#### **3.1. Администрация и Профсоюз договорились:**

3.1.1. Заработная плата работникам муниципальных образовательных организаций, иных организаций выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы работникам устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.1.2. Муниципальные образовательные организации, иные организации разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, на основании нормативных правовых актов Администрации города Екатеринбурга с учётом макетов локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Профсоюза, а также других органов исполнительной власти Свердловской области и организаций соответствующих отраслевых профсоюзов.

3.1.3. При индексации заработной платы в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

Индексации также подлежат выплаты, установленные в абсолютном размере.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций, иных организаций не могут противоречить действующему законодательству.

#### **3.2. Администрация и Профсоюз осуществляют контроль за:**

3.2.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций, иных организаций в соответствии с установленными в них системами оплаты труда.

3.2.2. Выплатой заработной платы за время простоя:

- в размере не менее  $2/3$  средней заработной платы работника в случае простоя по вине работодателя;

- в размере не менее  $2/3$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя в случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.2.3. Выплатой компенсации работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями действующего законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее  $2/3$  ставки тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.2.4. Выполнением регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками, разработанного и утверждённого отраслевым органом исполнительной власти Свердловской области на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Профсоюзом, в котором конкретизировано содержание и определён порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) в муниципальных образовательных организациях и иных организациях.

3.2.5. Своевременностью и целевым использованием средств, перечисляемых муниципальным образовательным организациям, иным организациям на выплату заработной платы и компенсаций.

**3.3. Стороны согласились, что муниципальные образовательные организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом:**

3.3.1. Положение об оплате труда работников, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

повышений и/или повышающих коэффициентов к ним, включающее следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера (в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

#### 3.3.2. Положение об оказании материальной помощи.

Стороны рекомендуют муниципальным образовательным организациям разрабатывать и принимать по согласованию с профсоюзным комитетом:

#### 3.3.3. Положение о комиссии по стимулированию работников;

3.3.4. Положение о порядке распределения учебной нагрузки педагогических работников муниципальных образовательных организациях.

3.3.5. Положение о классном руководстве (в случае, если оно затрагивает социально-трудовые права работников).

3.3.6. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки и установлению классного руководства, включать представителя выборного профсоюзного органа.

### **3.4. Администрация и Профсоюз договорились:**

3.4.1. В состав комиссии по аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Администрации города Екатеринбурга, на соответствие занимаемой должности и межведомственной комиссии города Екатеринбурга по вопросам организации отдыха и оздоровления детей рекомендовать включать представителей профсоюза.

3.4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников муниципальных образовательных организаций, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения и/или повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

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

установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3.4.3. После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику муниципальной образовательной организации могут быть сохранены повышения и/или повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в муниципальной образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.4.4. При аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга, муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, учредителем которых является Управление культуры Администрации города Екатеринбурга, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательной организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов

практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (Приложение № 2), в том числе, в случае если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам – гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

3.4.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных

педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в муниципальной образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению № 2.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности, учитывается также по одноимённой должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноимённой должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой ему не установлена квалификационная категория (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию согласно Приложению №2.

Стороны рекомендуют работодателям производить повышение размера ставки заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям. Условия повышения размера ставки заработной платы педагогических работников по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются в коллективных договорах и локальных нормативных актах муниципальной общеобразовательной организации.

3.4.6. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, поступившие на постоянную работу в муниципальные образовательные организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в порядке, размере и с соблюдением условий, установленных законодательством Свердловской области.

3.4.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и

трудоустроившимся по специальности в муниципальные образовательные организации, подведомственные Департаменту образования, в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

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

Стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании частей 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, установленная в соответствии с настоящим пунктом стимулирующая выплата сохраняется после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная стимулирующая выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.



Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешёл на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанная стимулирующая выплата устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

В случае истечения срока, на который в соответствии с настоящим пунктом установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанную стимулирующую выплату в течение шести месяцев после истечения срока, на который она была установлена.

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

3.4.9. Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, соответствующую доплату из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании, в том числе из средств от иной приносящей доход деятельности.

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

3.4.11. Заработная плата работников муниципальных образовательных организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых

(должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации либо коллективным договором в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

3.4.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области) в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.4.15. В соответствии с постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

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

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей

минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и ГИА, размер и порядок, условия установления которой регулируются правовыми актами Свердловской области.

3.4.17. Системы нормирования труда устанавливаются коллективным договором и (или) определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца до даты введения.

3.4.18. При определении численности уборщиков служебных помещений в муниципальных образовательных организациях, иных организаций работодатели исходят из норматива – из расчета 1 штатная единица на каждые 800 кв. м убираемой площади учебных классов, помещений кабинетного типа, туалетов, раздевалок, душевых комнат и аналогичных помещений и 1 штатная единица на каждые 1000 кв. м убираемой площади коридоров, фойе, холлов, лестничных площадок и пролетов, спортивных залов, обеденного зала и аналогичных помещений. Увеличение убираемой площади на 1 штатную единицу уборщика возможно при обеспечении уборщика техническими (автоматизированными) средствами уборки.

3.4.19. Стороны рекомендуют работодателям регулировать отдельные вопросы рабочего времени и времени отдыха в условиях осуществления

образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий путем внесения дополнений в правила внутреннего трудового распорядка образовательных организаций.

3.4.20. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях, стимулирующую выплату за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

### **3.5. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных образовательных организаций, иных организаций:**

3.5.1. Включать в коллективные договоры условие о том, что за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.5.2. Освобождать педагогических работников муниципальных образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время выполнения ими указанных обязанностей.

3.5.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливать выплату в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося, но не ниже, чем по состоянию на 1 сентября 2020 года. Конкретные размеры выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами организаций.

В соответствии с Посланием Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 15.01.2020 осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 01.09.2020 с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

3.5.4. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной

платы работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, предусмотренного подпунктом 2 пункта 32, пунктом 42 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденного Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»).

3.5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти.

3.5.6. Муниципальная образовательная организация по своему усмотрению может включать в коллективный договор следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- длительное отсутствие – невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение (указывается конкретный период).

3.5.7. Стороны рекомендуют работодателям - муниципальным организациям, реализующим образовательные программы спортивной направленности, устанавливать педагогическим работникам, участвующим в реализации этих программ, следующие основания для назначения стимулирующих выплат, учитывающие особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старших):

- за качество выполняемых работ при наличии соответствующих званий: мастер спорта России, мастер спорта СССР, гроссмейстер России,

гроссмейстер СССР - не менее 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса, мастер спорта СССР международного класса - не менее 20 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

заслуженный мастер спорта – не менее 30 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5.8. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5.9. Рекомендовать работодателям при принятии правил внутреннего трудового распорядка в муниципальных образовательных организациях учитывать особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

освобождение от работы на день (дни) прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, 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;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных

организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.5.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 № 169).

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

### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли – увольнение в связи с сокращением численности или штата 10 и более процентов работников от общего числа работников муниципальных образовательных организаций и иных организаций.

Считать критерием массового высвобождения работников в муниципальной образовательной организации – увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (в организациях с численностью работающих 30 и более человек).

4.1.2. В случае массового увольнения работников совместно с профсоюзными организациями предпринимать меры, определённые Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

4.1.3. Установить следующие мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении и на обеспечение занятости этих работников:

4.1.3.1. Работодатель обязан предоставить работнику, предупреждённому об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской

Федерации, по его заявлению время для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы, если это закреплено в Коллективном договоре образовательной организации.

4.1.3.2. Работник – член Профсоюза после увольнения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации Профсоюза в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.4. Работодатель оказывает содействие Профсоюзу по вопросам обеспечения занятости в системе образования, соблюдения социально-трудовых гарантий работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций, сокращением численности или штата работников организаций в системе образования.

4.1.5. Работодатель, Профсоюз содействует развитию системы подготовки и переподготовки кадров в системе образования.

4.1.6. Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных организаций предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников (с учётом оплаты командировочных расходов).

Работодатель обязан обеспечить дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности в соответствии с графиком по рекомендованной форме (Приложение № 3) не реже одного раза в 3 года.

4.1.7. Содействовать созданию и работе советов молодых специалистов (педагогов) с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Рекомендовать проведение собраний районных советов молодых педагогов образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, 1 раз в четверть.

4.1.9. Устанавливать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, также лицам (если это закреплено в коллективном договоре):

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

- лицам, проработавшим в образовательной организации свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;



- председателям первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

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

4.1.11. Считать важным создание системы наставничества в муниципальных образовательных организациях, иных организациях. Рекомендовать муниципальным образовательным организациям, иным организациям предусматривать в Положении об оплате труда доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

4.1.12. Содействовать проведению ежегодной «Весенней школы молодого педагога» для представителей советов молодых педагогов муниципальных образовательных организаций.

4.1.13. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

4.1.14. При организации проведения муниципальных этапов Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России», иных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников принимать участие в обеспечении работы организационного комитета и жюри конкурса совместно.

## **4.2. Администрация обязуется:**

4.2.1. В случае массового увольнения работников муниципальных образовательных организаций, иных организациях оказывать содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников.

4.2.2. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций, обеспечивать необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

4.2.3. Поощрять руководителей муниципальных образовательных организаций, иных организаций, которые предусматривают средства на повышение квалификации работников.

## **4.3. Муниципальные образовательные организации, иные организации:**

4.3.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения штатов, нарушения правовых гарантий работников. Уведомляют первичные профсоюзные организации данных организаций о реорганизации, ликвидации организаций.

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

#### **4.4. Профсоюз обязуется:**

4.4.1. В рамках проводимых семинаров осуществлять обучение руководителей муниципальных образовательных организаций, иных организаций по вопросам применения действующего законодательства и нормативных правовых актов в сфере образования.

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

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

4.4.4. Организовывать проведение «Весенних школ молодого педагога».

4.4.5. Награждать одного из участников муниципальных этапов Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России» специальным призом от Профсоюза на основании решения организационного комитета соответствующего конкурса.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальных образовательных организаций и иных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, создают в образовательной организации систему управления охраной труда в соответствии со статьями 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

#### **5.2. Стороны совместно:**

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в муниципальных образовательных организациях и иных организациях в соответствии с действующим законодательством.

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

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

5.2.4. Рекомендуют муниципальным образовательным организациям и иным организациям: выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации; предусматривать доплаты уполномоченным по охране труда работникам.

5.2.5. При заключении соглашения по охране труда рекомендуют учитывать форму соглашения и мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда согласно Приложению № 4.

### **5.3. Стороны договорились:**

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) муниципальной образовательной организацией, иной организацией предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих и обезвреживающих средств.

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

5.3.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

5.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с действующим законодательством сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, обезвреживающими средствами в соответствии с

установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и дополнительные отпуска.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

Примерные нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ приведен в Приложении № 5.

№ п/п	Класс вредности	Гарантии и компенсации	Основание
1.	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	Минимальный размер повышенной оплаты труда 4% оклада	статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	3.2, 3.3, 3.4	Минимальная продолжительность дополнительного отпуска 7 календарных дней	статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	3.3, 3.4	Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю	статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации

5.3.4. В муниципальных образовательных организациях, иных организациях в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

#### **5.4. Администрация и Профсоюз:**

5.4.1. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками на производстве.

5.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

5.4.3. Проводят ежегодные районные и муниципальные конкурсы по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди муниципальных образовательных организаций, иных организаций.

### **5.5. Администрация:**

5.5.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма.

5.5.2. Информировывает Профсоюз (на основании письменного обращения) в течение первого квартала:

1) о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;

2) о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

3) о выделении средств муниципальными образовательными организациями, иными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

### **5.6. Профсоюз:**

5.6.1. Иницирует разработку и принятие региональных программ улучшения условий и охраны труда.

5.6.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

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

5.6.4. Обеспечивает районные организации Профсоюза города Екатеринбурга, первичные организации Профсоюза нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

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

5.6.6. Оказывает методическую помощь муниципальным образовательным организациям, иным организациям в организации работы по охране труда.

5.6.7. Выделяет дотацию на удешевление стоимости путевки в профилакторий «Юбилейный» для работников-членов Профсоюза.

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

## **6.1. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных образовательных организаций, иных организаций:**

6.1.1. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение физкультурно-оздоровительной работы в организации. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

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

6.1.3. Устанавливать доплаты работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией. Размеры и условия установления доплат закрепляются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации.

6.1.4. Размещать на сайте муниципальной образовательной организации, иной организации страницу первичной профсоюзной организации.

## **6.2. Стороны согласились, что работодатели – муниципальные образовательные организации, иные организации и их полномочные представители обязаны:**

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

6.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в муниципальной образовательной организации, иной организации.

6.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования муниципальной образовательной организации формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы на счета районных профсоюзных организаций.

6.2.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением

среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.

6.2.6. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

### **6.3. Стороны договорились:**

6.3.1. Администрация содействует предоставлению районным организациям Профсоюза города Екатеринбурга в пользование необходимых благоустроенных помещений для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, площадью не менее 12 квадратных метров в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

6.3.2. Содействовать проведению ежемесячных совместных совещаний руководителей муниципальных образовательных организаций, иных организаций, и председателей первичных профсоюзных организаций.

6.3.3. Выборные профсоюзные органы районных организаций Профсоюза имеют право направлять предложения в соответствующую комиссию по стимулированию руководителей муниципальных образовательных организаций, иных организаций, которые подлежат рассмотрению комиссией.

6.3.4. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются Администрацией с учетом мнения Профсоюза. Профсоюз может быть приглашен органами местного самоуправления, а также работодателями к участию в рассмотрении его предложений.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

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

7.3. В целях контроля выполнения Соглашения создается комиссия по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 6). Контроль за выполнением Соглашения осуществляется данной Комиссией.

7.4. Комиссия рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

7.5. О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через информационный бюллетень Профсоюза.

7.6. Приложения №№ 7,8, 9, 10 являются неотъемлемой частью Соглашения.

7.7. Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации.



**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательной организации или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников муниципальной образовательной организации, занимающих педагогические должности.

**2. Комиссия по распределению учебной нагрузки**

2.1. Для распределения учебной нагрузки на новый учебный год в муниципальной образовательной организации создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению учебной нагрузки (далее – Комиссия) создаётся с целью:

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

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

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

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

## **2.5. Компетенция комиссии по распределению учебной нагрузки**

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику муниципальной образовательной организации.

## **2.6. Формирование, состав комиссии по распределению учебной нагрузки**

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем муниципальной образовательной организации.

2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) (иным представительным органом работников либо работников представляет иной представитель, при отсутствии профсоюзной организации).

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

2.6.5. Председателем комиссии является руководитель муниципальной образовательной организации, секретарём – один из членов Комиссии.

## **2.7. Порядок работы комиссии по распределению учебной нагрузки**

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов (распределения учебной нагрузки педагогических работников первой, второй и третьей ступени, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета (иного представительного органа работников или иного представителя работников в случае отсутствия в муниципальной образовательной организации).

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии.

2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

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

2.7.10. На основании решения Комиссии руководителем муниципальной образовательной организации издаётся приказ об установлении объёма учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

### **3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

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

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

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

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

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, (классах-комплектах), группах, за исключением изменения объёма учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением

количества классов (классов-комплектов). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на одну ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника муниципальной образовательной организации может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение

является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

3.15. Учебная нагрузка учителей вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ (классов) с очно-заочной формой обучения, а также учителей, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

#### **4. Заключительные положения**

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

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ  
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ,  
ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

<p>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</p>	<p>Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с частями 2, 3 пункта 3.4.5 настоящего Соглашения</p>
<p>Учитель, преподаватель</p>	<p>Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель</p>
<p>Старший воспитатель, воспитатель</p>	<p>Воспитатель, старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</p>
<p>Руководитель физвоспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения, инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>

<p>Учитель трудового обучения (технологии), преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения, инструктор по труду</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель, тренер -преподаватель.</p>	<p>Учитель (физическая культура), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности), тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель по аналогичном профилю в общеобразовательной организации</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель по аналогичном профилю в профессиональной образовательной организации</p>

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного



	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
--	---

Примерный план-график  
повышения квалификации педагогических работников  
на 20\_\_ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7

Рекомендуемая  
ПРИМЕРНАЯ ФОРМА соглашения по охране труда

СОГЛАШЕНИЕ

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

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

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

I.	Организационные мероприятия
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
	Проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах в соответствии с требованиями статьи 218 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков», Приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда, лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»
3.	Организация и проведение вводного, на рабочем месте и целевого инструктажей по охране труда, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»
4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
5.	Создание комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минтруда Российской Федерации № 650н от 22.09.2021 «Об утверждении примерного Положения о комитете (комиссии) по охране труда»

6.	Организация и проведение административно-общественного (трехступенчатого) контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о контроле)
7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом) в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»
8.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности на 1 группу допуска в соответствии с Приказом Минтруда России от 15.12.2020 № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок»
91.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
10.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: - право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации; - право на дополнительную оплату вредных условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации; - право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации
11.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
II.	Технические мероприятия
1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т. п.)
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда

8.	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с ГОСТ 12.4.026–2015 «Система стандартов безопасности труда»
9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации в соответствии с ГОСТ Р 50571.16–2019 «Электроустановки низковольтные»
III.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
1.	Проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»
2	Проведение психиатрических освидетельствований в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»
3.	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
4.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
5.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам»
6.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
7.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок»
8.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
IV.	Мероприятия по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

1.	Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
2.	Приобретение и выдача работникам дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с требованиями Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V.	Мероприятия по пожарной безопасности
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации» и Приказа МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»
2.	Обеспечение журналами «Эксплуатации систем противопожарной защиты», учета противопожарных инструктажей, учета первичных средств пожаротушения
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
VI.	Антитеррористическая безопасность
1.	Осуществление мероприятий, указанных в Постановлении Правительства Российской Федерации от 02.08.2019 № 1006 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)», в зависимости от установленной категории опасности объекта (территории)»

**Нормы  
бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной  
защиты  
и смывающих средств в зависимости от видов работ  
(Таблица 2 Приложения 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н)**

Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл								Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средств а для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактериальной (антибактериальным) действием	средств а для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средств а с противогрибковым (фунгицидным) действием	средств а для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средств а с противовирусным (вирулицидным) действием	средств а гидрофобного действия	средств а для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	средств а для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	средств а для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных и клещей): репеллентные средства	средств а для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных и клещей): инсектоакарицидные средства		
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100								250/200	100
При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывающая специальная обувь)		100							250/200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				100						100

При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					100				250/200	100
При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых							200		250/200	100
При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона								200	250/200	100
В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)			100						250/200	100



## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ**

### **1. Общие положения**

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

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, из равного числа представителей Администрации и Профсоюза.

### **2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, иных организациях;
- развитие системы социального партнерства;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательных организациях, иных организациях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль за его выполнением;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в сфере образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных действующим законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями;
- обсуждение проектов областных законов, областных и муниципальных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в муниципальных образовательных организациях, иных организациях;
- изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, иных организациях;

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

### **3. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в муниципальных образовательных организациях, иных организациях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

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

4.1. Комиссия собирается не реже одного раза в год по мере необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения отраслевого Соглашения, Комиссия может образовывать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В заседаниях Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов местного самоуправления, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

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

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

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

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

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

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

## **5. Срок полномочий Комиссии**

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

**ПОРЯДОК  
СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ  
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если профсоюзный орган отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзный орган работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, или продолжает консультации.

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **1. Общие положения**

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

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

### **2. Компетенция комиссии по стимулированию**

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

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

премиальных выплат по итогам работы;

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

### **3. Права комиссии по стимулированию**

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

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

### **4. Формирование, состав комиссии по стимулированию**

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

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

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации

(далее – профсоюзный комитет), при его отсутствии – иным представительным органом работников, а при отсутствии последнего - избираются общим собранием работников.

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

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

4.6. В случае увольнения из муниципальной образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

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

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

## **5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию**

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

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

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

## **6. Порядок работы комиссии по стимулированию**

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

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

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

6.5. Члены комиссии по стимулированию обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

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

6.7. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

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

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

6.10. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.

6.11. Руководитель муниципальной образовательной организации, иной организации издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя образовательной организации является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

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

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

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



## Рекомендуемое примерное положение о классном руководстве

Настоящее Примерное положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении Методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 № ВБ1011/08 «О методических рекомендациях»).

### 1. Общие положения

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

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

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

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

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

### 2. Функции классного руководителя

## 2.1. Классный руководитель:

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

проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного поведения, обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет);

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

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

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

организует охват обучающихся горячим питанием;

организует профориентационную деятельность обучающихся;

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

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы

в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

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

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

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

организует и координирует ученическое самоуправление в классе;

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

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

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

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

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

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

### 3. Права классного руководителя

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

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

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

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

### 4. Ответственность классного руководителя

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

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

### 5. Формы работы классного руководителя

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

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

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

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

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

#### 6. Установление доплаты за классное руководство

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

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности классного руководителя, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

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

Рекомендуемые дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации, иной организации

1. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП).

2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (Приложение № \_\_\_\_).

3. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

Приложение № \_\_

Утверждаю:

\_\_\_\_\_  
(наименование образовательной организации)

\_\_\_\_\_  
Директор (заведующий)

(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ГРАФИК РАБОТЫ

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
в период отсутствия учащихся в муниципальной образовательной  
организации, иной организации  
в связи с переходом на дистанционное обучение  
на рабочую неделю с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность	Начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работниками из числа учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения					
			«_» __ Понедельник	«_» __ Вторник	«_» __ Среда	«_» __ Четверг	«_» __ Пятница	«_» __ Суббота

1. Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.

2. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения

2.1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

2.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы, регулирующие отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда, он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

8. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории «Юбилейный» без



прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.