

Глава города Заринска

Исполняющий  
обязанности председателя  
комитета по образованию

Председатель Заринской  
городской организации  
Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ **В.Ш. Азгалдян**  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ **20\_\_**

г.  
М.П.

\_\_\_\_\_ **С.С. Торопова**  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ **20\_\_**

г.  
М.П.

\_\_\_\_\_ **Т.В.Маркс**  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ **20\_\_**

г.  
М.П.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по образовательным учреждениям**  
**города Заринска**  
**на 2022 – 2025 годы**

г. Заринск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности.

1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в отрасли образования в том числе, общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Настоящее Соглашение является основой для разработки и заключения коллективных договоров, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования города и не ограничивает права образовательных учреждений в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- органы местного самоуправления (далее - администрация) в лице их полномочного представителя – главы города Заринска Алтайского края Виктора Шагеновича Азгалдяна;

- комитет по образованию города Заринска (далее – комитет по образованию) от имени работодателей и их представителей в лице исполняющий обязанности председателя комитета по образованию Светланы Сергеевны Тороповой;

- работники образовательных организаций города Заринска в лице их полномочного представителя – Заринской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее Профсоюз), в лице председателя Таисии Викторовны Маркс.

1.4. Соглашение распространяется на работников образовательных учреждений и работодателей города Заринска, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1 Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования города и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.5.2. Коллективные договоры образовательных учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.5.3. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются со дня вступления их в силу.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 мая 2022 года и действует по 31 апреля 2025 года.

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

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

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке комитет по образованию доводит текст Соглашения до образовательных учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения их работников, комитет по образованию и Профсоюз договорились:

2.1.1. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих постоянно действующих органах социального партнерства, совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

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

2.1.3. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.2. Администрация, комитет по образованию:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных учреждений в соответствии с полномочиями, установленными законодательством.

2.2.2. Организует систематическую работу по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников.

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

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе муниципальной аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных учреждений и комиссиях по аттестации педагогических работников в образовательных учреждениях на соответствие занимаемой должности.

2.2.5. Предоставляет по письменному запросу Профсоюза в согласованные сторонами сроки информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.7. Рекомендует образовательным учреждениям вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.2.8. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в учреждениях образования.

2.3. Профсоюз, первичные профсоюзные организации обязуются:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.3.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников образовательных учреждений, проводить экспертизу нормативных и локальных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

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

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

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

2.3.7. Участвовать в реализации проектов в сфере образования, подготовке и проведении городских конкурсов «Учитель года Алтая» и других профессиональных конкурсов.

2.3.8. Обеспечивать учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.9. Продолжить работу ссудно-заемного фонда с целью выделения ссуд работникам, образовательных учреждений, являющимися членами профсоюза (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.10. Использовать средства фонда социальной защиты краевой организации Профсоюза для оказания материальной помощи работникам, членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде). Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза.

2.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательных учреждений.

Совместно с администрацией и комитетом по образованию содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования.

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

2.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательных учреждений.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы по другим социально значимым вопросам, регулирующим трудовые права работников.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.2. Администрация, комитет по образованию, руководители образовательных учреждений обязуются:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, распоряжений и других документов, затрагивающих права и интересы работников, информировать о них Профсоюз согласно ст. 372 ТК Российской Федерации.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.

4.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

зависят от установленных в образовательных учреждениях показателей и критериев.

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

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

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

Изменения, определенные сторонами трудового договора, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору (письменно), которое является неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.4. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатели обязаны до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

4.2. Комитет по образованию и Профсоюз договорились:

4.2.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по специальности, занимаемой в данном образовательном учреждении, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

4.3.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08)

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности»);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189);

4.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

4.4.1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), программы воспитания;

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4.4.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.4.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

4.4.4. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя».

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. Администрация и комитет по образованию добивается:

5.1.1. Установления системы оплаты труда работников образования с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской Федерацией трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Сохранения оплаты труда работникам образования города в полном объеме и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, конкретизированные коллективными договорами образовательных учреждений.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда комитет по образованию и Профсоюз исходят из того, что:

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

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

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников образовательных учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и

других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

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

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

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;
- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплексы, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающей целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

При проведении учебных занятий в малокомплектных организациях допускается объединение в группы обучающихся по образовательным программам начального общего образования из нескольких классов.

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

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

5.5. Образовательные учреждения, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

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

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

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

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

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

В отношении работников, условия труда которых признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий

(компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда. Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также, при необходимости, установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 21.10.2015 г. № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда»).

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

5.10. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.11. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя,

оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в образовательных учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.12.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

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

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

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

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

6.1.3. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организации, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ 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 июля 2020 года № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

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

6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться согласно ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за

пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.13. Образовательное учреждение с учетом производственных финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

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

6.1.14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления

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

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

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства администрация и комитет по образованию:

7.1.1. Разрабатывают совместно с организацией Профсоюза и реализует целевые программы по улучшению материально-технической базы образовательных учреждений, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательной деятельности, пожарной безопасности.

7.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений, проведение обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников образования, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательные учреждения, определив источники и размер расходов согласно перечню обязательств и вносит предложения к проекту решения о городском бюджете на соответствующий финансовый год учитывая объем необходимых средств на финансирование мероприятий по охране труда.

7.1.3. Осуществляют учредительный контроль в образовательных учреждениях за соблюдением законодательства и нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного контроля и надзора.

7.1.4. Содействуют созданию в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.5. Ведут учет и анализ случаев производственного травматизма работников и способствует совершенствованию работе по охране труда, направленной на обеспечение безопасных условий труда.

Доводят до сведения всех образовательных учреждений результаты анализа производственного травматизма.

7.1.6. По предварительному запросу Профсоюза комитет по образованию предоставляет информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и их причины, выделении образовательными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивают организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов системы образования, внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.

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

7.1.9. С привлечением Гострудинспекции осуществляет защиту педагогических работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

7.1.10. Оказывают методическую помощь образовательным учреждениям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательных отношений.

7.1.11. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Совместно с представителями профсоюза участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в образовательных учреждениях, и профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.13. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на

паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.14. Разрабатывают и утверждают ежегодные Соглашения по охране труда (приложение к коллективному договору) с внесением конкретных мероприятий и работ, направленных на улучшение условий труда.

7.1.15. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных учреждений к новому учебному году в случае необходимости.

7.2. Администрация и комитет по образованию осуществляют руководство и контроль за состоянием охраны труда в подведомственных образовательных учреждениях, в том числе за:

7.2.1. Созданием и функционированием системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.2. Выделением средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в размере не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

7.2.3. Использованием в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»;

7.2.4. Обеспечением выплаты единовременной денежной компенсации предусмотренной Федеральным законом от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

7.2.5. Проведением предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств организации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических

освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санминимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

7.2.6. Обеспечением за счет образовательного учреждения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделением компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечением смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением;

7.2.7. Проведением специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

7.2.8. Предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором учреждения;

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

7.2.10. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводят весенне-осенний осмотр зданий и сооружений образовательных организаций. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.2.11. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

7.2.12. Обеспечивают выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника в случае его смерти, наступившей от несчастного случая,

связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.13. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.14. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при осуществлении образовательной деятельности.

7.2.15. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

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

7.3.5. Осуществлять через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда постоянный контроль за соблюдением руководителями образовательных учреждений законодательных и иных нормативных актов по охране труда, координировать деятельность комиссий (комитетов) по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии с разработанным Положением.

7.3.6. Оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

7.3.7. Проводить проверки состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда:

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

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

7.3.8. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований техники безопасности и санитарно-гигиенических норм и правил уполномоченные крайкома профсоюза по охране труда, комиссии (комитеты) по охране труда вправе приостанавливать работы до

устранения выявленных нарушений путем выдачи руководителям образовательных учреждений и органов образования обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

7.3.9. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

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

7.3.11. Направлять технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником образовательного учреждения.

7.4. Стороны Соглашения обязуются:

7.4.1. Разработать и принять Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательной деятельности в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

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

7.4.3. Совместно с Профсоюзом оказывают помощь подведомственным образовательным организациям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

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

7.4.5. Организовывать проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший уголок по охране труда», «На лучшее состояние культуры и охраны труда в образовательных учреждениях города», Дней охраны труда, семинаров и иных мероприятий по охране труда.

7.4.6. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, и (по необходимости) с последующим заслушиванием отчетов руководителей

образовательных учреждений на заседаниях отдела по образованию и городского Совета профсоюза.

7.4.7. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором, работников-членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

7.4.8. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

7.4.9. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда и использовать данные расчеты как приложения к соглашениям по охране труда в коллективных договорах.

7.4.10. Оказывает помощь органам местного самоуправления, образовательным организациям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

8.1. Комитет по образованию и руководители образовательных учреждений обязуются:

8.1.1. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих работников образовательных учреждений и организацию аттестационных процедур педагогических работников.

8.1.2. Проводить анализ кадрового обеспечения, потребность в кадрах образовательных учреждений.

8.1.3. Определять порядок проведения мероприятий по повышению квалификации работников образовательных учреждений.

8.1.4. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений.

8.1.5. Включать в городской бюджет средства на оплату командировочных расходов для повышения квалификации педагогических работников образовательных учреждений.

8.2. Стороны договорились:

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

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации образовательного учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

  - 20 и более человек в течение 30 дней;

  - 60 и более человек в течение 60 дней;

  - 100 и более человек в течение 90 дней

- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.2.3. Содействовать об установлении педагогическому работнику оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательного учреждения,

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном в (приложении № 1) к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство председателя комитета по образованию, копия аттестационного листа о результатах аттестации или выписка из приказа Главного управления образования и молодежной политики об установлении квалификационной категории (Министерства образования и науки Алтайского края)

Указанные документы подаются на имя министра образования и науки Алтайского края для рассмотрения и принятия решения.

8.2.4. Содействовать об установлении оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

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

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство председателя комитета по образованию, копия аттестационного листа или выписка из приказа Главного управления образования и молодежной политики об установлении квалификационной категории (Министерства образования и науки Алтайского края), копии документов, подтверждающих данные основания.

Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

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

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

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

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

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

8.2.5. Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

- ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;

- знак отличия «Почетный педагогический работник Алтайского края»;

- присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности;

- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов «Учитель года Алтай», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог Алтайского края», «Преподаватель года», «Мастер производственного обучения», «Учитель-логопед года», «Учитель-дефектолог года», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации;

- работу в качестве руководителей профессиональных методических объединений (краевых, муниципальных, городских методических объединений краевых образовательных организаций).

Педагогический работник имеет право представить в качестве результатов профессиональной деятельности заслуги в области образования на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Воспользоваться правом засчитывать какую-либо из перечисленных заслуг в области образования в качестве результатов профессиональной деятельности педагогическому работнику допускается один раз. В случае наличия нескольких видов заслуг педагогический работник может использовать каждую из них при последующей аттестации.

8.2.6. Руководителям профессиональных методических объединений (краевых, муниципальных, городских методических объединений краевых образовательных организаций) по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации, руководителя муниципального органа управления образованием устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.2.7. Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период при аттестации на высшую квалификационную категорию, но не ранее чем через год после установления первой квалификационной категории педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

- присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности;

- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов «Учитель года Алтай», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог Алтайского края», «Преподаватель года», «Мастер производственного обучения», «Учитель-логопед года», «Учитель-дефектолог года», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

8.2.8. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1 Администрация города, комитет по образованию совместно с руководителями образовательных учреждений обязуются развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:

- сохранить регулярную выплату заработной платы работникам в установленные сроки и в полном объеме;

- производить повышение оплаты труда работникам образовательных учреждений в сроки и в размерах, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации и Алтайского края и администрации города Заринска;

- предоставлять молодым специалистам следующие меры социальной поддержки:

- а) единовременная денежная выплата (далее - ЕДВ):

- в размере 30 000 рублей, назначенная молодому специалисту, заключившему трудовой договор с образовательным учреждением на срок не менее 3 лет после окончания образовательной организации среднего профессионального образования,

- в размере 40 000 рублей, назначенная молодому специалисту, заключившему трудовой договор с образовательным учреждением на срок не менее 3 лет после окончания образовательной организации среднего профессионального образования с отличием,

- в размере 40 000 рублей, назначенная молодому специалисту, заключившему трудовой договор с образовательным учреждением на срок не менее 3 лет после окончания образовательной организации высшего профессионального образования,

- в размере 50 000 рублей, назначенная молодому специалисту, заключившему трудовой договор с образовательным учреждением на срок не менее 3 лет после окончания образовательной организации высшего профессионального образования с отличием.

б) служебное жилье;

в) ежемесячная компенсационная выплата молодому специалисту, проживающему в жилом помещении на условии договора найма жилого помещения в размере 5 000 рублей (в случае отсутствия свободного служебного жилья).

- выделять денежные средства на санаторно-курортное лечение педагогических и руководящих работников образовательных учреждений согласно нормативным актам администрации города;

- предусмотреть дополнительную меру финансовой поддержки за счет средств городского бюджета в виде оплаты части стоимости путевки в краевые загородные стационарные оздоровительные учреждения Алтайского края в период летних школьных каникул для сотрудников бюджетных учреждений, содержание которых осуществляется за счет средств муниципального образования город Заринск Алтайского края, имеющих детей школьного возраста до 15 лет включительно».

- предоставлять студентам педагогических вузов, обучающимся по договору о целевом обучении, меру социальной поддержки в виде денежной выплаты в размере не более 6000 рублей за учебный год (сентябрь-август) из расчета 500 рублей в месяц со дня заключения договора в рамках средств, выделяемых по муниципальной целевой программе «Развитие образования в городе Заринске».

Студентам, завершающим обучение, денежная выплата за последний учебный год производится за сентябрь-июнь с последующим заключением трудового договора с образовательным учреждением.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности городской профсоюзной организации работников образования и первичных профсоюзных организаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001

года № 197-ФЗ, Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, настоящего Соглашения, устава образовательного учреждения, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения при:

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

10.2.3. Предоставлять выборному органу городской профсоюзной организации работников образования, независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения; безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Руководители образовательных учреждений обязаны безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний,

хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением организации.

10.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств у данного учреждения, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

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

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

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

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных

условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных учреждений с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.3.5. Рекомендовать при составлении расписания занятий на очередной учебный год председателям профсоюзных организаций образовательных учреждений для выполнения общественных работ в интересах коллектива выделять свободное время (1 раз в месяц – четверг) для участия в заседании городского Совета профсоюза работников образования.

10.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

10.4.1. Распространить на председателя городской организации профсоюза, председателей профсоюзных организаций образовательных учреждений положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов образовательных учреждений, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов городского совета профсоюза и ревизионной комиссии городской организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.3. Рекомендовать производить оплату труда не освобожденным председателям первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств образовательных учреждений

в размерах, установленных коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных учреждений (ст. 377 ТК РФ).

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

10.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другой организации.

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

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

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

10.5.5. Отдел по образованию предоставляет городской организации профсоюза работников образования для работы бесплатно кабинет по адресу: 659100, г. Заринск, ул. 25 Партсъезда, 3.

## **11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в городе ассоциаций, клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных учреждениях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций,
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов).

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

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

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

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

- предоставлению мер социальной поддержки молодому специалисту:

- единовременная денежная выплата (ЕДВ) в размере 20000 рублей, назначенная молодому специалисту, заключившему трудовой договор на срок не менее трех лет;

- ежемесячная компенсационная выплата молодому специалисту, проживающему в жилом помещении на условии договора найма жилого помещения (далее - ЕКВ) в размере 5000 рублей, состоящему в трудовых отношениях с образовательным учреждением на срок не более трёх лет, не ранее 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором был заключён трудовой договор;

- право на получение ЕКВ не имеют молодые специалисты, являющиеся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма или по договорам найма служебного помещения на территории города Заринска;

- установление надбавок к заработной плате не менее 30% - в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в третий год работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлению председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций;

- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет городская отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (Приложение № 2).

12.2. Стороны реализуют настоящее Соглашение на основе взаимного доверия и взаимной ответственности, проводят совместные заседания для своевременной координации усилий по выполнению Соглашения. Заседания проводятся не реже одного раза в год.

12.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на заседании городского Совета профсоюза не реже одного раза в год.

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

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

### СОГЛАСОВАНИЕ:

Заведующий юридическим отделом  
администрации города

З.С.Борисова

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2022г.

Председатель комитета по финансам,  
налоговой и кредитной политике  
администрации города

Н. И. Бжицких

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОРОДСКИХ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,  
К ПУНКТУ 8.2.3. СОГЛАШЕНИЯ**

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

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
-----------------------------------	--

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

Педагог-организатор	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Социальный педагог	Старший вожатый, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Педагог-психолог	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Педагог-библиотекарь	Старший вожатый, социальный педагог, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Старший вожатый	Социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Тьютор	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего)
Педагог дополнительного образования (включая старшего)	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, (включая старшего), методист (включая старшего)
Методист (включая старшего)	Старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог дополнительного образования (включая старшего)
Инструктор-методист	Тренер-преподаватель, учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Инструктор по труду	Учитель технологии, мастер производственного обучения
Тренер-преподаватель (включая старшего)	Инструктор-методист, учитель физкультуры (физического воспитания), преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой комиссии по заключению и реализации**  
**городского отраслевого соглашения по организациям, осуществляющим**  
**образовательную деятельность,**  
**на 2022-2025 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по заключению и реализации городского отраслевого соглашения по организациям г. Заринска, осуществляющим образовательную деятельность (далее – «Комиссия»), является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования края, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами Алтайского края, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность (далее – «Соглашение»), иными нормативными актами, действующими на территории Алтайского края.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

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

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования г. Заринска;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений образования;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленных трудовым законодательством, федеральным и краевым отраслевыми соглашениями по организациям, осуществляющим образовательную деятельность;

- обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования края;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

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

### IV. Организация деятельности Комиссии.

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

4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## V. Срок полномочий Комиссии.

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

**ПОРЯДОК**  
**участия Заринской городской организации Общероссийского Профсоюза**  
**образования в разработке проектов нормативных правовых актов,**  
**затрагивающих социально-трудовые права работников, включенных**  
**в план нормотворческой деятельности**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяет формы и условия участия Заринской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – «городская организация Профсоюза») в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении комитета образования и науки Алтайского края (далее – «Комитета образования»), включенных в план нормотворческой деятельности (далее – «нормативные правовые акты»).

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права городской организации Профсоюза на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при принятии нормативных правовых актов.

**II. Формы участия городской организации Профсоюза**  
**в разработке проектов нормативных правовых актов**

2.1. Формами участия городской организации Профсоюза при разработке и подготовке проектов нормативных правовых актов являются:

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

**III. Учет мнения городской организации Профсоюза**  
**при принятии нормативных правовых актов**

3.1. После разработки проекта нормативного правового акта, затрагивающего социально-трудовые права работников, Комитет образования направляет проект нормативного правового акта и пояснительную записку к нему в городскую организацию Профсоюза.

3.2. городская организация Профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта нормативного правового акта направляет в адрес Комитета мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение городской организации Профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

3.3. Мотивированное мнение городской организации Профсоюза может выражать:

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

3.4. При несогласии городской организации Профсоюза с проектом нормативного правового акта Комитета образования в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения городской организации Профсоюза проводит дополнительные консультации с городской организацией Профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.5. Комитет образования уведомляет городскую организацию Профсоюза о времени и месте проведения консультации.

3.6. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Комитет образования передает проект нормативного правового акта в соответствующие органы государственной власти Алтайского края в порядке, определенном Постановлением Правительства Алтайского края от 17 августа 2017 года № 304 «Об организации правотворческой деятельности Губернатора Алтайского края, Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края».