

Управление образования администрации  
Лысьвенского муниципального округа  
Пермского края



Лысьвенская территориальная организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации



## СОГЛАШЕНИЕ

по регулированию социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений в отрасли  
на 2025 – 2028 годы

Министерство труда и социального  
развития Пермского края

Соглашение уведомительно  
зарегистрировано

№ 6 "10" 11 2025 г.

Подпись

Комф

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, а так же в соответствии с отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2025 годы и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Лысьвенского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – образовательные организации).

2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

Лысьвенская территориальная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз) – от имени работников образовательных организаций (далее – работники);

Управление образования администрации Лысьвенского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – Управление), являющееся полномочным представителем работодателей.

3. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных образовательных организаций Лысьвенского муниципального округа Пермского края, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, а также на органы местного самоуправления Лысьвенского муниципального округа Пермского края в пределах взятых ими на себя обязательств.

4. В образовательных организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента от заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

5. Территориальная организация профсоюза и первичные профсоюзные организации в соответствии с Уставом Профсоюза, трудовым законодательством являются полномочными представителями работников образовательных организаций Лысьвенского муниципального округа при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при контроле за их исполнением, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем; оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального

поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

6. В тех случаях, когда на работников образовательных организаций в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия.

7. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем переговоров и заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и ее финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Соглашения, коллективные договоры нижестоящего уровня не должны ухудшать положение работников по сравнению с соглашением настоящего уровня.

8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения и коллективных договоров, контролю за их исполнением, препятствующие их заключению, изменению, контролю или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в силу независимо от условий Соглашения.

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

11. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действительно до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

13. Соглашение состоит из основного текста и 1 Приложения к нему, являющегося неотъемлемой частью данного Соглашения.

14. Урегулирование разногласий по отраслевому соглашению производится в соответствии с главой 61 ТК РФ.

## **II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными организациями**

15. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

15.1. Развивать социальное партнерство в сфере труда как основной принцип правового регулирования трудовых отношений.

15.2. 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.

15.3. Предоставлять на безвозмездной основе территориальному выборному профсоюзному органу независимо от численности работников необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

15.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

15.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

15.6. Заключать коллективные договоры в образовательных организациях.

15.7. Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения территориального отраслевого Соглашения, коллективных договоров в образовательных организациях в сети Интернет, социальных сетях не реже 1 раза в год.

15.8. Обеспечить уровень социальной поддержки работников, закрепленный в настоящем Соглашении не ниже чем в иных соглашениях, действие которых распространяется на работников сферы образования.

15.9. Проводить не реже 1 раза в год совместные круглые столы, консультации, семинары и совещания с управлением образования, образовательными организациями, профсоюзными органами по вопросам финансирования отрасли, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства, законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

15.10. При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность

социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

15.11. Обеспечивать взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

15.12. Представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников и Профсоюза.

15.13 Проводить совместные консультации по заключению территориального отраслевого соглашения, коллективных договоров в образовательных организациях.

15.14. Направлять друг другу материалы по итогам выполнения настоящего Соглашения, о практике заключения и выполнения коллективных договоров.

16. Управление обязуется:

16.1. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования, для чего предоставляют Профсоюзу проекты нормативных правовых актов – не позднее недельного срока после их разработки.

16.2. При реализации функций заказчика муниципальных целевых программ предоставлять Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально – трудовые права работников и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

16.3. Представлять Профсоюзу, в том числе, по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации образовательной организации и другую необходимую информацию.

17. Профсоюз обязуется:

17.1. Обеспечивать представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов членов Профсоюза работников образования.

17.2. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

17.3. Использовать формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

### **III. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### **18. Управление и Профсоюз:**

18.1. Осуществляют согласованную политику по реализации законов Пермского края и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся в образовательных организациях.

18.2. Обеспечивают контроль за использованием средств, в т.ч. целевых выделяемых образовательным организациям.

18.3. Проводят совместные мероприятия: совещания, встречи, круглые столы, обучающие семинары и т.п. по всем направлениям развития образования.

18.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаются в органы государственной власти Пермского края для решения следующих вопросов:

регулирование оплаты труда работников образовательных организаций;

включение расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

увеличение удельного веса расходов на финансирование образования при формировании бюджета Лысьвенского муниципального округа;

увеличение нормативов на функционирование системы образования;

ежегодной индексации расходов на выполнение Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

обеспечение полного и своевременного финансирования образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетом Пермского края и бюджетом Лысьвенского муниципального округа.

### **IV. Оплата труда**

19. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Управление и Профсоюз исходят из того, что:

19.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования,

разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 ПК «Об образовании в Пермском крае».

19.2. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Пермского края и иными нормативными актами.

19.3. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательных организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

19.4. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

государственных гарантий по оплате труда;

отраслевых положений о системе оплаты труда;

размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

рекомендаций Российской, краевой, территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально – трудовых отношений;

выражения мотивированного мнения территориального профсоюза.

Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

19.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

19.6. Работодатели предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной 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;

недопущения работодателем какой бы то ни было дискриминации работников – 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 установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

установления 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании организации.

19.7. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

19.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии с законодательством.

19.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

19.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

19.11. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц в дни, установленные в образовательных организациях Правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/150 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

19.12. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по согласованию сторон, может быть перенесено на день, следующий после полной выплаты отпускных.

По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации производится:

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

распределение стимулирующих выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

19.13. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику, выразившему письменное согласие на выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

Работа педагогических работников по замене отсутствующих педагогических работников производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется ст. 60.2, 99 Трудового кодекса РФ.

19.14. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2.
1	2	3
1	Учитель	Преподаватель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
2	Преподаватель	Учитель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
3	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры
5	Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
6	Тренер-преподаватель (старший	Учитель (преподаватель) физической культуры,

	тренер-преподаватель)	инструктор по физической культуре
7	Учитель технологии, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
8	Мастер производственного обучения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
10	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, осуществляющий образовательную деятельность в образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
11	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
12	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель

В коллективном договоре, локальных нормативных актах образовательной организации могут быть установлены другие случаи учета имеющейся квалификационной категории (первой или высшей) при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) для установления оплаты труда работников.

20. Стороны обязуются:

проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников;

совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

21.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, учебным расписанием,

годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

22.2. Режим рабочего времени учителей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника.

22.3. Составление педагогами отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

Для устранения избыточной отчётности и документооборота на уровне образовательной организации рекомендуется:

актуализировать и утвердить номенклатуры дел со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц;

исключить дублирование документов и информации на электронных и бумажных носителях.

Управлению необходимо реализовать меры по исключению собственных запросов информации, находящихся в открытом доступе, используя автоматизированные средства сбора информации с сайтов образовательных организаций, использование информационных систем с «персональными кабинетами» образовательных организаций для снижения информационной нагрузки.

22.4. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

22.5. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе федеральной основной общеобразовательной программы;

осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями квалификационных характеристик.

22.6. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

22.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

22.8. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

22.9. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно – воспитательной, методической или организованной работе.

22.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

22.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом

работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков.

22.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

22.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

22.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

22.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 117 ТК РФ).

22.16. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время, например:

- при работе без больничных листов;
- председателям профсоюзных организаций, профорганизаторам, членам профсоюзных комитетов; профгрупп, библиотекарям (зав. библиотеками) и др.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

22.17. Работникам должен быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, или в дополнительных случаях на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

22.18. Педагогические работники образовательных организаций, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

22.19. При получении работником путевки на санаторно – курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск, даже, если он не совпадает с графиком отпусков.

## **VI. Трудовые отношения**

23. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений соответствующих нормативных актов, настоящего соглашения, коллективного договора, устава, локальных нормативных актов образовательных организаций. Проекты трудовых договоров согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

24. В соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым кодексом РФ, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данном образовательном учреждении.

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

26. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

27. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и относящимися к

трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

28. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

29. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы и руководителей образовательных организаций – членов профсоюза допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

30. В сфере трудовых отношений стороны:

30.1. Оказывают содействие в заключении территориального Соглашения и коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

30.2. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению территориального Соглашения и коллективных договоров.

30.3. Принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в образовательных организациях.

30.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

30.5. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

## **VII. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

Стороны приняли на себя следующие обязательства:



31. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников, осуществлять финансирование дополнительного профессионального образования педагогов на условиях персонифицированного финансирования (деньги следуют за педагогом) через применение образовательного сертификата (чека), расходы на который обеспечиваются на условиях софинансирования из федерального, регионального и муниципального бюджетов, причем предусматривать дополнительные бюджетные ассигнования на предоставление сертификатов педагогам образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по их выбору в образовательных учреждениях, реализующих соответствующие образовательные программы дополнительного профессионального образования, с включением расходов собственно на обучение, а также на проезд до места обучения и обратно, оплату проживания и питания работников в период обучения.

32. В целях достижения социального эффекта по результатам направлений государственной политики развития образования в Лысьвенском муниципальном округе Пермского края принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования;

- повышению мобильности профессионального образования;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

- обучению второй, третьей специальности в рамках педагогической деятельности в условиях малокомплектной школы и нехватки педагогических кадров.

33. Совместно организовывать и проводить муниципальные этапы Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучшие учителя», «Педагогический дебют» и др.

34. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – социальный фонд, СФР) и отраслевого пенсионного фонда.

35. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших учителей и образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в муниципальном образовании.

36. Организовать совместно мероприятия по формированию позитивного образа учителя и повышению статуса учителя и других педагогических работников.

37. Обеспечить содействие по выполнению в период действия настоящего Соглашения следующих положений, которые рекомендуются работодателям для внесения в коллективные договоры:

37.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного коллегиального профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком), где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

37.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

37.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

работникам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

не освобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза;

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

37.4. Обеспечить выполнение условия о том, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров председатель первичной профсоюзной организации и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

37.5. Обеспечить выполнение условия о том, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в том же учреждении, соответствующую его квалификации, (при ее наличии), так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.

37.6. Обеспечить выполнение условия о том, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2,3,5, части 1, статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательной организации.

37.7. Обеспечить выполнение условия о том, что Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

37.8. Обеспечить выполнение условия о том, что Работодатель не допускает применения статьи 74 ТК РФ при отсутствии изменений условий труда и если условия трудового договора могут быть сохранены.

38. Стороны договорились о дополнительных гарантиях для молодежи:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

39. Стороны приняли на себя следующие обязательства:

39.1. Совместно с территориальными организациями отраслевого профсоюза и администрациями образовательных организаций проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

39.2. Усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в образовательных учреждениях, ускорения их адаптации в коллективе, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно – оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

40. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством меры социальной поддержки (ст. 23 Закона Пермского края от 15 марта 2014 года № 378 «Об образовании в Пермском крае» единовременная выплата при устройстве на работу, денежные выплаты в течение первых 3-х лет работы и т.д.).

41. Стороны содействуют созданию клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

42. Стороны рекомендуют образовательным организациям:

предоставлять председателю совета (клуба, комиссии по работе с молодежью и др.) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

практиковать институт наставничества в образовательном учреждении, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами;

предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования

молодых работников;

вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

43. Территориальная организация Профсоюза организует работу территориального совета молодых педагогов при взаимодействии с Управлением.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

44. Стороны договорились:

44.1. Осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования сельской местности в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

44.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в локальном нормативном акте образовательной организации.

45. Рекомендовать образовательным организациям:

производить оплату длительного отпуска сроком до одного года в размере, предусмотренном в соответствующем Положении;

предусматривать в коллективных договорах отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу.

46. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение профсоюзной организации:

46.1. При проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой образовательной организацией, входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такового).

46.2. При проведении аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории в состав аттестационной комиссии, формируемой Управлением \_\_\_\_\_

46.3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

При рассмотрении вопроса о принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя образовательной организации – члена профсоюза по итогам аттестации аттестационной комиссией учитывается мнение первичной профсоюзной организации.

47. Управление и Профсоюз рекомендуют руководителям и профсоюзным организациям при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывать материальную помощь;

- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;

- устанавливать надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в коллективных договорах;

- осуществлять иные меры социальной поддержки.

48. В случае, когда образовательная организация временно прекращает свою деятельность в связи с капитальным ремонтом и возможность перевода работников в другие образовательные организации отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по заявлению работников, включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

Стороны договорились о том, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

49. Профсоюз:

- содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых;

- содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей;

- способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством;

- принимает меры по улучшению жилищных условий работников;

- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профбюджета;

оказывает организационную помощь и материальную поддержку советам молодых учителей и ветеранам педагогического труда, являющихся членами профсоюза.

50. Стороны совместно разрабатывают и осуществляют выполнение социальных программ, направленных на улучшение материального положения педагогических кадров, освоение профилактических мер укрепления здоровья, улучшения их жилищных условий, организацию отдыха и медицинского обслуживания.

**51. Профсоюз:**

вносит предложения по изменению и дополнению в список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

анализирует социально – экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействует с депутатами Государственной Думы от Пермского края и другими депутатами Государственной Думы РФ в разработке предложений, проектов нормативно – правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.

**52. Управление и Профсоюз:**

представляют работников образовательных организаций к награждению ведомственными и государственными наградами;

своевременно информирует работников образовательных организаций о возможностях участия в программах по улучшению жилищных условий.

53. Работники образования, члены профсоюза - имеют право на льготное оздоровление в здравницах края и других регионов.

## **IX. Охрана труда**

**54. Стороны совместно:**

**54.1. Добиваются:**

функционирования и совершенствования системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (Письмо Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-10) и изменениями в Законодательстве об охране труда;

реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных

предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### 54.2. Содействуют:

в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

созданию и эффективной деятельности в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципального округа с территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях межведомственных комиссий по охране труда.

#### 55. Управление:

содействует обеспечению образовательных организаций подготовленными специалистами по охране труда;

организует в установленном порядке совместно с компетентными органами проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;

принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, обучению вопросам охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

рекомендует руководителям образовательных организаций использовать для финансирования мероприятий по охране труда средства, полученные от возврата части страховых взносов на обязательное



социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также от приносящей доход деятельности;

возглавляет комиссию по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с обучающимися в подведомственных образовательных организациях.

#### 56. Профсоюз:

силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке территориальных, ведомственных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

оказывает помощь органам управления образованием в организации обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;

содействует обучению председателей первичных организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда не реже 1 раза в 3 года;

развивает и совершенствует систему общественного контроля за состоянием охраны труда силами уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, (старших уполномоченных по охране труда), членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;

обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства в области охраны труда, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве;

предъявляет работодателям требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направляет представителей для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками;

участвует в разработке макета Положения о системе управления охраной труда в образовательных организациях;

информирует Управление о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства;

проводит территориальные смотры-конкурсы «Лучшее образовательная организация по охране труда и пожарной безопасности» среди образовательных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

57. Стороны:

способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01 2014 года №33н (ред. от 27.04.2020) « Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»; назначают лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях;

рекомендуют руководителям образовательных организаций осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинских осмотров работников за счет средств образовательной организации.

рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций предусматривать организацию и проведение: физкультурных и спортивных мероприятий; физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

## **Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

58. Права и гарантии деятельности территориальной организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным, территориальным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, коллективными договорами.

59. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

соблюдать права и гарантии профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций,

создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ;

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собрания членов Профсоюза, обеспечивать безвозмездно охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в коллективном договоре, настоящем Соглашении;

не препятствовать представителям профсоюзных органов посещению образовательных учреждений для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам, жилищно – бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников;

обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на указанные профсоюзными организациями расчетные счета членских профсоюзных взносов и денежных средств в установленном профсоюзными организациями размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательного учреждения;

60. Стороны договорились о том, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников подлежат рассмотрению в недельный срок органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, руководителями образовательных учреждений и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

61. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, за нарушение трудовой дисциплины, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с

предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

62. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных учреждений, являющихся членами Президиума территориальной организации Профсоюза – не менее 4 рабочих дней в год, внештатными правовыми и техническими инспекторами труда – не менее 3 рабочих дней в год.

63. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией

Управление и Профсоюз рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях следующие дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;

- производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспектора труда признавать социально значимой для образовательного учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

- предусмотреть неукоснительное исполнение условий для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, установленных ст. 377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

64. Стороны договорились о том, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации (в том числе и через приложения к коллективному договору):

привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) образовательной организации;

формы профессиональной подготовки, получение дополнительного профессионального образования;

положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

правила и инструкции по охране труда и др.

аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

65. Стороны доводят текст Соглашения до сведения первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания сторонами.

66. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на заседании Комитета профсоюза (Пленума), совещании Управления и работодателей, в первичных профсоюзных организациях. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

67. Представители сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

68. 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.

69. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в образовательных организациях Лысьвенского муниципального округа Пермского края на 2025-2026 годы**

#### **I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в образовательных организациях Лысьвенского муниципального округа Пермского края (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования округа, созданным сторонами, заключающими соглашение. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, региональным отраслевым соглашением Пермского края, территориальным Соглашением (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории округа.

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 Пермского края;  
регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключение Соглашения на очередной срок, контроль за его исполнением;  
урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

оказание содействия при разработке и заключении территориального отраслевого соглашения, коллективных договоров учреждений образования;

недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;

обсуждение проектов территориальных нормативных актов, постановлений, решений, связанных с социально – трудовыми отношениями в сфере образования;

изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров 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 образовательных организациях;

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 коллективных трудовых споров;

запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориального отраслевого соглашения и коллективных договоров в целях выработки рекомендации Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования округа;

заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципального органа управления образованием, руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций по выполнению заключенного территориального отраслевого соглашения 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 обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашений и решений комиссии.

Осуществлять текущий контроль за исполнением Соглашения.

### **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. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (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.