

Начальник управления образования  
и науки Липецкой области

\_\_\_\_\_  
С. Н. Косарев  
«23» марта 2018 года

Председатель Липецкой областной  
организации Профессионального  
союза работников народного  
образования и науки РФ

\_\_\_\_\_  
Н. Н. Сурова  
«23» марта 2018 года

## **ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

### **МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ И ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ НА 2018-2021 ГОДЫ**

**С изменениями и дополнениями от:  
24 октября 2018 г., 28 ноября 2019 г., 09 октября 2020 г.**

г. Липецк  
2018 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Липецкой области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Областным трёхсторонним соглашением между Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей и администрацией Липецкой области.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образовательных организаций, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений.

1.3. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Липецкая областная организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников образовательных организаций системы образования Липецкой области (далее – работники);
- Управление образования и науки Липецкой области (далее – Управление), являющееся полномочным представителем работодателей, для которых оно является учредителем, и исполнительным органом государственной власти Липецкой области в сфере образования и науки.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций системы образования Липецкой области, первичные профсоюзные организации, которые входят в структуру Липецкой областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях, подведомственных Управлению.

1.6. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования Липецкой области при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.8. В Соглашение по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников организаций.

1.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Липецкой области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных и региональных программ в сфере образования.

2.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

2.1.3. Участвовать в работе постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.1.5. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в т.ч. через негосударственные пенсионные фонды.

2.1.6. Проводить совместные семинары и совещания руководителей органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзных органов 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.

2.1.7. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными Управлению, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников и др.

2.1.8. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.2. Управление в пределах своей компетенции и в рамках предоставленных полномочий:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности областных государственных организаций исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ).

2.2.2. Обеспечивает финансирование из бюджета Липецкой области расходов на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам на оплату труда и расходов на обеспечение образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете.

2.2.3. Осуществляет финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных образовательных организациях, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, посредством предоставления указанным образовательным организациям субсидий на возмещение затрат на оплату труда и обеспечение образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете.

2.2.4. При подготовке проектов приказов и нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций,

обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения представителя работников.

2.2.5. Включает представителей областного комитета Профсоюза в состав аттестационной комиссии Управления для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Липецкой области (далее – образовательные организации).

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организаций отрасли образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке проектов нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации и предусматривает их своевременное направление в Профсоюз.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обращается в областные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образования.

2.3.2. Проводит экспертизу проектов областных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования.

2.3.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Оказывает членам Профсоюза территориальных и первичных организаций бесплатную юридическую помощь в вопросах:

- применения трудового законодательства, принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения территориальных отраслевых соглашений;
- заключения коллективных договоров в образовательных организациях;
- иных вопросах, затрагивающих трудовые отношения, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оказывает образовательным организациям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке условий труда, подборе организации для ее проведения, использовании средств Регионального фонда социального страхования для осуществления мероприятий по охране труда.

2.3.7. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует правовое обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников отрасли.

2.3.8. Использует средства фонда социальной защиты областной организации Профсоюза для оказания материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.9. Участвует в организации оздоровления и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

2.4. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором (*Приложение № 1*). Форма участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) определяется Соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

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

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по

выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год). (*Приложение №4*).

3.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме участия в региональном конкурсе коллективных договоров.

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

3.1.5. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и нормативных правовых актов.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.7. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на региональном и территориальном уровнях.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных муниципалитетах и в целом в сфере образования.

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

3.2. Управление обязуется:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе

по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.2. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.3. Управление рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

### 3.3. Профсоюз:

3.3.1. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.3.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

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

### 3.4. Стороны договорились о том, что:

3.4.1. Территориальные отраслевые соглашения (районные, городские), коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

3.4.2. В территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников



по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

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

3.4.3. Регистрация территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций в территориальных органах по труду Липецкой области осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Работники:

- при заключении трудового договора, в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса РФ, предоставляют администрации образовательной организации трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ) и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. (

*(Абзац введён дополнительным соглашением №3 от 9 октября 2020 г.)*

Работодатели:

- до подписания трудового договора с работником знакомят его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствуются квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставляют сведения о трудовой деятельности по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику за период работы у данного работодателя непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить сведения о трудовой деятельности в назначенный день, работодатель обязуется отправить их почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

*(Подпункт введён дополнительным соглашением №3 от 9 октября 2020 г.)*

С 2021 года для работников, впервые поступающих на работу сведения о трудовой деятельности оформляются в соответствии со ст. 66.1 Трудового

кодекса РФ, трудовые книжки на указанных работников не оформляются. *(Абзац введен дополнительным соглашением №3 от 9 октября 2020 г.)*

4.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, 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 ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного 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 года № 2190-р (далее – Программа).

4.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

4.5. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций, подведомственных Управлению, производится в установленном трудовым законодательством порядке. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех размеров средней месячной заработной платы.

4.6. Работодатели в соответствии с Программой и 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», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н, обеспечивают заключение (оформление в письменном виде) 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 результата 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 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 организации показателей и критериев эффективности деятельности.

4.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных 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.

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

4.9. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объём его учебной нагрузки.

4.10. Порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения устанавливаются образовательной организацией в соответствии с приложением № 2 к приказу 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».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре,

допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.13. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, определенных по соглашению сторон трудового договора.

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

4.14. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.15. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.16. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самой образовательной организацией в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

4.18. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.19. Стороны договорились, что при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца.

В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации организации, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.20. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости и выборному

профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.21. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.22. Стороны рекомендуют образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работников, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций (не освобождённых от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

4.23. Стороны договорились о том, что в организациях и учреждениях в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата педагогических работников, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

4.24. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

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

4.26. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям закреплять в коллективных договорах нормы профессиональной этики педагогических работников и при разработке локальных нормативных актов руководствоваться:

- примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение 5);

- примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Приложение 6).

*(Пункт введён дополнительным соглашением №2 от 28 ноября 2019 г.)*

4.27. Руководители образовательных организаций по аналогии с порядком определения учебной нагрузки на новый учебный год, закреплённым в п. 4.10. Соглашения, обязаны соблюдать в организации следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- определять кандидатуры педагогических работников, которые в новом учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года и с предупреждением педагогов не менее чем за два месяца;

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмену классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- соблюдать преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

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

- производить отмену выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя после письменного предупреждения работника не менее, чем за три рабочих дня.

*(Пункт введён дополнительным соглашением №3 от 9 октября 2020 г.)*

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения по:

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций при увеличении минимального размера оплаты труда;

достижению в 2018 году установленных майскими указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников отрасли;

сохранению в 2019-2020 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Управление и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональным законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

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

5.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ).

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

5.3.2. 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 одноимённым должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;



- 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;

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

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом компенсационных выплат, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- 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 нормативными 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 ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им

трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся федеральных, региональных и ведомственных наград.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной

платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2).

5.6. Сроки финансирования образовательных организаций устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного для работников бюджетной сферы Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени с учетом минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

5.9. Стороны договорились:

5.9.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.9.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с оплатой труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Управлению, и муниципальных образовательных организаций.

5.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного Соглашения и коллективных договоров 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.

5.10. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

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 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда» и письма Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2013 года

№ТЗ/297-3-5 «Об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов» устанавливать в повышенном размере оплату труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.14. 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 условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразованию 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, установленными в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.15. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, группе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе, группе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по организации.

С 1 сентября 2020 года выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам из расчета 5000 рублей за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе дополнительно к региональной выплате

за классное руководство за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если функции классного руководителя выполнены в течение месяца не в полном объеме ввиду его отсутствия по болезни, вознаграждение за классное руководство исчисляется пропорционально отработанному времени (за дни фактической работы).

Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах производится ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей.

*(Абзац введен дополнительным соглашением №3 от 9 октября 2020 г.)*

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

5.17. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.18. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.19. Управление и Профсоюз рекомендуют предусматривать в территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

5.19.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим

наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер (срок не более 2 лет), в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

5.19.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.19.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.19.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.19.5 Устанавливать учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов(групп) на подгруппы), доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.20. В целях снятия социальной напряженности Стороны рекомендуют работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.21. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, включать руководителей территориальных профсоюзных организаций в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальных образовательных организаций, по приему муниципальных образовательных организаций к новому учебному году.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с действующим законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании приказа Минобрнауки России 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».

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

6.4. 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 России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388).



6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.6. В соответствии со ст. 95 ТК РФ стороны рекомендуют ограничивать привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием занятий, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием накануне праздничного дня.

6.7. 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 руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.8. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

6.9. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

6.10. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная

компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность отпуска предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем областных (государственных) учреждений устанавливаются в соответствии с принятым нормативно-правовым актом субъекта (Постановление Администрации Липецкой области от 31 декабря 2014 г. N 575 "О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области").

6.13. Стороны рекомендуют главам администраций муниципальных образований разработать и утвердить для работников муниципальных образовательных организаций, финансируемых из местных бюджетов, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

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

6.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15. 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 № 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 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.16. Организация предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

6.17. В коллективном договоре могут определяться другие основания и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, такие, как проводы сына в армию, сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября, отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности и другие.

6.18. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.19. Педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы 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» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Стороны признают, что 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 определяются коллективным договором образовательной организации.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

6.20. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, коллективного договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

## **VII. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

7.1. Стороны содействуют реализации гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников отрасли, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через дополнительное профессиональное образование и аттестацию.

В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.2. Продолжить работу по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

Управление:

Проводит систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников подведомственных организаций.

Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, в том числе потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и

конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

7.3. Работодатели и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

Обеспечивают подготовку работников и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором с учетом положений, предусмотренных статьями 187 и 197 ТК РФ.

Предусматривают средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на повышение квалификации, профессиональную переподготовку.

Формы дополнительного профессионального образования работников определяются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.4. Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных организаций.

7.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7.7. Стороны договорились при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применять особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

7.7.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области», проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

7.7.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

7.7.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

7.7.4. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- победителями и призерами муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;



- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

7.7.5. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, при аттестации руководителей образовательных организаций включать в аттестационные комиссии председателей территориальных профсоюзных организаций. Учитывать при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные и региональные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации, Липецкой области, органов местного самоуправления, касающиеся регулирования социально-трудовых прав работников отрасли.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Управление и Профсоюз совместно формируют предложения администрации Липецкой области по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных организаций области.

8.2. Стороны исходят из того, что работодатели:

- определяют направления использования средств, полученных ими от приносящей доход деятельности, на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов;

- перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором;

- начисляют ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинским и библиотечным работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлениями в области здравоохранения и культуры;

- предоставляют 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством (не за счет свободного или методического дня работника);

- освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (ОСФ).

8.3. За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из местных бюджетов и направление доли средств, полученных от приносящей доход деятельности, на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования;

- дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ;

- единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере среднемесячной заработной платы в порядке и на условиях, определённых коллективным договором;

- стимулирующие выплаты председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- гарантии работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор);

- компенсацию стоимости проезда работникам, в том числе осуществляющим педагогическую деятельность в филиалах и надомное обучение.

В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность

#### 8.5. Стороны совместно содействуют:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;
- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, аттестации;
- формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;
- созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти и общественными организациями в решении социально-экономических проблем.

#### 8.6. Статус молодого специалиста имеют:

- выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения;
- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;
- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.

*(Пункт в ред. дополнительного соглашения №3 от 9 октября 2020 г.)*

8.6.1. Молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы с учетом качества выполняемой работы.

8.6.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение последующих 3 лет по основному месту работы в размере не менее 30% ставки заработной платы с учетом качества выполняемой работы.

8.6.3. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

8.6.4. Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

8.7. Стороны рекомендуют:

- предусматривать по условиям коллективных договоров в первый год работы единовременные выплаты;
- устанавливать учителям-наставникам стимулирующие надбавки.

8.8. Профсоюз:

- координирует деятельность территориальных молодежных профессиональных советов;
- обучает молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников.
- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- оказывает помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям;
- способствует обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- организует отдых и лечение работников и членов их семей, выделяет средств на частичное погашение стоимости путевок, приобретаемых членами Профсоюза;
- выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников отрасли спортивных фестивалей и туристских слетов;
- оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, больным с хроническими заболеваниями;

- осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;
- ежегодно проводит областные слеты, конкурсы «Студенческий лидер», «Лучшая местная организация», «Лучшая первичка года», «Лучший Молодежный совет».

## **IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны совместно:

9.1.1. Способствуют соблюдению законодательных и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда.

9.1.2. Способствуют правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных.

9.1.3. Содействуют обучению и аттестации руководителей образовательных организаций, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществляют контроль за своевременным проведением этой работы.

9.1.4. Регулярно рассматривают и производят анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний образовательных организаций. Результаты анализа доводятся до сведения образовательных организаций.

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

9.1.6. Участвуют в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных управлению образования и науки Липецкой области, а также содействуют созданию СУОТ в муниципальных органах управления образованием, образовательных организациях муниципальных районов, в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России и примерным положением о системе управления охраной труда в образовательном учреждении (Приложение 7).

*(Пункт 9.1.6 в ред. дополнительного соглашения №2 от 28 ноября 2019 г.)*

9.2. Управление в пределах своей компетенции:

9.2.1. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в организациях областной собственности в необходимых объемах.

При формировании предложений к проекту областного бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников областных государственных образовательных организаций за счет средств бюджета.

9.2.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в том числе по укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от типа и вида образовательной организации, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами.

9.2.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров работников в размере не менее 1,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

9.2.4. Информировывает Профсоюз до 15 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в истекшем году с работниками и обучающимися, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, гарантиях и компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.2.5. Содействует предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре.

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

9.3.1. Обеспечивают своевременное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических

медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования и гигиенической аттестации работников.

9.3.2. Обеспечивают пожарную безопасность образовательных организаций в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.3.3. Организуют подготовку персонала по оказанию первой медицинской помощи.

9.3.4. Используют 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 действующим законодательством.

9.3.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.3.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению №2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н).

9.3.7. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

9.3.8. 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 на них обязанностей через надбавки к заработной плате.

9.3.9. Разрабатывают положение о системе управления охраной труда образовательной организации, обеспечивают ее создание и функционирование в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

9.3.10. Обеспечивают выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников и др. в

размере не менее 1,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.3.11. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.3.12. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.)

#### 9.4. Профсоюз:

8.4.1. Организует работу внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, выполнения образовательной организацией (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

9.4.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Липецкой областной организации Профсоюза.

9.4.3. Организует обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений на базе Учебно-методического центра Федерации Профсоюзов Липецкой области.

9.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

9.4.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников и обучающихся в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявляет работодателям требования о приостановке работ.

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

9.4.7. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.4.8. Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов управлений



образования, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.4.9. Принимает в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательных организаций.

9.4.10. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций.

9.4.11. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.4.12. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

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

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

9.5. Управление и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников образовательных организаций;
- подготовку предложений по созданию условий в образовательных организациях для организации здорового питания работников;
- проведение и подведение итогов регионального смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели 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.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной, районной и городской профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, конференций работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

10.2.3. 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.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

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

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее 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.

10.4. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.5. 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 организации 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.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений и разработке областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы (далее – Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений) (Приложение № 4 к Соглашению) в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и науки Липецкой области и президиума Липецкой областной организации Профсоюза или заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения организаций, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза

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

11.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные 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 крайних мер их разрешения - забастовок.

11.5. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения организаций, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, а Профсоюз – до сведения территориальных и первичных организаций Профсоюза.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ С УЧЕТОМ  
МНЕНИЯ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп. 1 - 3 ст. 99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст. 103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1 - 3 ст. 113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст. 135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст. 144 ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды (ст. 139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст. 119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). При определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).
17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).
19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных

правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

## **ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

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

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

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

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной



нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

## **II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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

## **III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

#### **IV. Почасовая оплата труда педагогических работников**

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- д) при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С  
ДРУГИМ  
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА  
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ  
КАТЕГОРИЯ, С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
КАТЕГОРИИ**

В региональных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Старший воспитатель;	Воспитатель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности

	<p>жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p> <p><i>Строка в ред. дополнительного соглашения №2 от 28 ноября 2019 г.</i></p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), инструктор-методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре, инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, и помимо работы основной должности) <i>Строка в ред. дополнительного соглашения №1 от 24 октября 2018 г.</i>
Воспитатель	Старший воспитатель <i>Строка в ред. дополнительного соглашения №1 от 24 октября 2018 г.</i>
Педагог-организатор; старший вожатый	Старший вожатый; педагог-организатор <i>Строка в ред. дополнительного соглашения №1</i>

	<i>от 24 октября 2018 г.</i>
Педагог дополнительного образования	<p>Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p> <p><i>Строка в ред. дополнительного соглашения №1 от 24 октября 2018 г.</i></p>

Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и  
разработке областного отраслевого соглашения между управлением  
образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией  
Профессионального союза работников народного образования и науки РФ  
на 2018-2021 годы

Сопредседатели:

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Сарафанова Евгения<br>Владимировна | - заместитель начальника управления<br>образования и науки Липецкой<br>области;  |
| 2. Сурова Нелли Николаевна            | - председатель Липецкой областной<br>организации Профессионального<br>союза работников народного<br>образования и науки РФ (по<br>согласованию); |

Члены комиссии:

- |   |  |
|---|--|
| 3. Белавина Елена Николаевна            | - специалист Липецкой областной<br>организации Профессионального<br>союза работников народного<br>образования и науки РФ,<br>председатель молодежного совета<br>(по согласованию); |
| 4. Бондарь Елена Юрьевна                | - заместитель начальника управления<br>образования и науки Липецкой<br>области;  |
| 6. Воронова Галина Анатольевна          | - начальник МУ «Управления<br>образования г. Ельца (по<br>согласованию);   |
| 7. Карташова Любовь Анатольевна         | - заместитель начальника отдела<br>комплексного анализа и кадрового<br>обеспечения образования<br>управления образования и науки<br>Липецкой области;                              |
| 8. Коновалова Наталья<br>Константиновна | - председатель объединенной<br>первичной профсоюзной<br>организации ГОБ ПОУ<br>«Лебединский педагогический<br>колледж» (по согласованию);  |
| 9. Минина Наталия Николаевна            | - председатель Липецкой городской<br>организации Профсоюза (по   |

- согласованию);
10. Миронова Ольга Николаевна - правовой инспектор труда Липецкой областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ (по согласованию);
11. Ростовцева Оксана Александровна - председатель Добринской районной организации Профсоюза (по согласованию);
12. Сочнева Марина Ивановна - заместитель начальника отдела финансов и оплаты труда управления образования и науки Липецкой области;
13. Порядина Надежда Михайловна - председатель Усманской районной организации Профсоюза (по согласованию);
14. Полянский Виктор Вячеславович - начальник отдела комплексного анализа и кадрового обеспечения образования управления образования и науки Липецкой области.



## **Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников**

### **I. Общие положения**

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

### **II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы,

национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

## **Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее примерное положение (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность) (далее соответственно - Комиссия, организация) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения<sup>1</sup>.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета обучающихся (протокол от\_\_\_ №\_\_\_) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от\_\_\_ №\_\_\_).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

---

<sup>1</sup> В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

## **II. Порядок создания и работы Комиссии**

7. Комиссия создаётся приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии — (устанавливается сторонами).

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
- 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

### **III. Функции и полномочия Комиссии**

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника<sup>2</sup>;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

---

<sup>2</sup> В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273 конфликт интересов педагогического работника — это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

- 2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;
- 3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;
- 4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;
- 5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

#### **IV. Регламент работы Комиссии**

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

- 1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);
- 2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;
- 3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;
- 4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;
- 5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае



подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии

## **V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии**

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

## **Примерное положение о системе управления охраной труда в образовательном учреждении**

### **1. Основные положения**

1.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – СУОТ), является неотъемлемой частью общей системы управления организацией и устанавливает:

общие требования к созданию и функционированию системы управления охраной труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Липецкой области, (далее – организации);

единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников и обучающихся;

основные направления деятельности по охране труда и здоровья;

обязанности и ответственность в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

1.2. Настоящее Положение о СУОТ (далее – Положение), разработано в целях оказания практической помощи по СУОТ, которое определяет порядок обеспечения работы по охране труда в образовательной организации и служит правовой и организационно-методической основой для принятия локальных нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), на основании Типового положения о системе управления охраной труда (приказ Министерства труда России от 19.08.2016 г. № 438 «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»), «Рекомендаций по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность», направленных письмом Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015г. № 12-1077.

1.4. Положение устанавливает правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и образовательной деятельности.

1.5. Положение обеспечивает единство:

- структуры управления охраны труда в организации и закрепления обязанностей между должностными лицами;
- процедуры и порядка функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;
- устанавливающей (локальные нормативные акты) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

1.6. Положение утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации (профкома).

## **2. Основные понятия, термины и определения**

В настоящем Положении применены следующие основные понятия:

**Авария** – внезапное разрушение сооружений и технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и выброс опасных веществ;

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников** - процедуры и обследования состояния здоровья работников для обнаружения и определения отклонений от нормы.

**Примечание:** *Результаты наблюдения за состоянием здоровья работников должны использоваться для защиты и оздоровления как отдельных работников, так и группы работников на рабочем месте, а также работников, подвергаемых воздействию вредных и опасных производственных факторов. Процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников могут включать медицинские осмотры, биологический контроль, рентгенологические обследования, опрос или анализ данных о состоянии здоровья работников и другие процедуры.*

**Инцидент** - небезопасное происшествие, связанное с работой или произошедшее в процессе работы, но не повлекшее за собой несчастного случая.

**Инструкция по охране труда** – локальный нормативный правовой акт, содержащий требования по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг).

**Локальный правовой акт** - нормативный правовой акт, действие которого ограничено рамками одной или нескольких организаций.

**Наблюдение за производственной (научной, опытно-экспериментальной) средой** - определение и оценка факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут оказывать воздействие на здоровье работников.

Примечание: Этот процесс охватывает оценку санитарно-гигиенических условий труда, организации труда и социально-психологических факторов на рабочем месте, которые могут представлять риск для здоровья работников, воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов и системы защиты от них, разработанные для их устранения и снижения.

**Несчастный случай на производстве** - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении трудовых обязанностей, повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

**Нормативно-правовая база** - совокупность норм права, содержащихся в нормативных правовых актах.

**Нормативный правовой акт** - официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица).

**Опасность** – источник или ситуация с возможностью нанесения вреда жизни или здоровью человека.

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Оценка риска** - Процесс анализа рисков, вызванных воздействием опасностей на работе, для определения их влияния на безопасность и сохранение здоровья работников.

**Первая помощь пострадавшим на производстве** – помощь, оказываемая пострадавшим при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих жизни и здоровью, до оказания медицинской помощи лицами, имеющими соответствующую подготовку.

**Проверка (обследование)** - систематический, независимый, оформленный в виде документа, процесс получения и объективной оценки данных степени соблюдения установленных критериев.

**Производственный контроль** — контроль за соблюдением санитарных правил, гигиенических нормативов и выполнением санитарно-противоэпидемических мероприятий. За организацию и проведение производственного контроля ответственность несет ректор, а в структурных подразделениях — их руководители.

**Программа производственного контроля.** Требования к программе производственного контроля приведены в разделе 3 СП 1.1.1058-01. Все организации обязаны разрабатывать программу производственного

контроля до того, как начнут деятельность. Она обязательна даже для офисов: производственный контроль должны проводить все организации и предприниматели (ст. 11, 32 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ).

**Производственного контроля объекты** - производственные, общественные помещения, здания, сооружения, санитарно-защитные зоны, зоны санитарной охраны, оборудование, транспорт, технологическое оборудование, технологические процессы, рабочие места, а также сырье, полуфабрикаты, готовая продукция, отходы производства и потребления.

**Производственный участок** - физическая зона, находящаяся под контролем работодателя, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть для выполнения трудовых обязанностей.

**Промышленная безопасность опасных производственных объектов** - Состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий.

**Профессиональное заболевание** - хроническое или острое заболевание, являющееся результатом воздействия на работника вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

**Профессиональный риск** - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником трудовых обязанностей.

**Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

**Профком** - выборный орган первичной профсоюзной организации;

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** – Физическое или юридическое лицо (организация), имеющее право найма на работу и вступившее в трудовые отношения с работником,

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Реагирующее наблюдение** - Процедура по определению и устранению недостатков, направленных на предотвращение и защиту от воздействия опасностей и рисков, а также на функционирование СУОТ, которые были выявлены при расследовании несчастного случая, профзаболевания, аварии или инцидента на производстве.

**Риск** - Сочетание вероятности возникновения в процессе трудовой деятельности опасного события, тяжести травмы или другого ущерба для здоровья человека, вызванных этим событием.

**СОТ** – служба охраны труда.

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия

на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

**Система управления охраной труда** - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику, цели в области охраны труда и процедуры по достижению цели исключения любых травм, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов.

**Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

**Текущее наблюдение** - Текущая деятельность по наблюдению за соответствием мероприятий по предупреждению и минимизации опасностей и рисков, а также мероприятий по применению СУОТ по установленным критериям.

**Травмы, ухудшение здоровья и болезни, связанные с производством** - Результаты отрицательного воздействия на здоровье работника химических, биологических, физических факторов, организационно-технических, социально-психологических и иных производственных факторов во время трудовой деятельности.

**Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

СУОТ должна быть совместимой с другими системами управления, действующими в образовательной организации.

Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

Основой создания и функционирования СУОТ является Положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем по согласованию с профсоюзным органом (*иным представительным органом работников*).

Положение о СУОТ утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*в порядке определённым ст.372 ТК РФ*).

### **3. Управление охраной труда в системе образования**

3.1. Общее управление охраной труда в системе образования осуществляет федеральный орган исполнительной власти, реализующий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, который обеспечивает:

реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в сфере образования;

участие в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разработку нормативных правовых актов по охране труда для организаций;

разработку профилактических мер, направленных на создание безопасных условий образовательного процесса, охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся;

участие в расследовании несчастных случаев на производстве (групповых, с тяжелым и смертельным исходом), профессиональных заболеваний, произошедших в организациях;

иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных и региональных законов, содержащих нормы трудового права, с учетом региональных особенностей.

3.2. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется согласованными действиями органов государственной власти региона и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, которые обеспечивают:

исполнение законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда на территории Липецкой области;

управление охраной труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

координацию деятельности в области охраны труда, в том числе по организации проведения в регионе в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей образовательных организаций, проверки знаний ими требований охраны труда;

участие в финансировании мероприятий по охране труда;

иные полномочия в сфере управления охраной труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами региона.

3.3. Учредители (работодатели) государственных, муниципальных или частных организаций осуществляют управление в организации (включая управление охраной труда) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Политика руководителя организации в области охраны труда**

4.1. Политика руководителя в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией о его намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований, а также государственной политики в области охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

Политика по охране труда обеспечивает:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работников и детей в процессе трудовой и образовательной деятельности;

- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников и детей, профилактике производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты;
- непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;
- обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- установление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- выделение необходимых ресурсов для достижения целей в области охраны труда;
- предоставления необходимых условий и гарантий деятельности лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, уполномоченным лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда для правильного выполнения ими своих функций.
- содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законами и правилами РФ;
- финансирование мероприятий по охране труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

#### 4.2. В Политике по охране труда отражаются:

- положения о соответствии условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- обязательства руководителя образовательной организации по предотвращению производственного и детского травматизма и созданию безопасных условий труда;



- положения об учете специфики деятельности организации, обуславливающей уровень профессиональных рисков;
- порядок совершенствования функционирования СУОТ.

4.3. При определении Политики по охране труда руководитель образовательной организации обеспечивает совместно с профсоюзным органом работников предварительный анализ состояния охраны труда в образовательной организации и обсуждение Политики по охране труда.

4.4. Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам образовательной организации, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях образовательной организации.

## **5. Обеспечение функционирования СУОТ**

5.1. Руководитель образовательной организации обязан обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (*ч.2 ст. 212 ТК РФ*).

5.2. Руководитель организует распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами образовательной организации с использованием уровней управления.

Уровни управления устанавливаются с учетом структуры и численности работников организации.

5.3. Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов, в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии).

5.4. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами закрепляется либо в разделе "Обеспечение функционирования СУОТ" положения о СУОТ, либо в отдельных локальных нормативных актах, планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

## **6. Цели по охране труда**

6.1. Цели и задачи в области охраны труда устанавливаются в соответствии с Политикой, с учетом типа, специфики и характера деятельности организации, уровня управления и степени обеспеченности необходимыми ресурсами.

Руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным органом постоянно актуализирует цели и задачи в области охраны труда.

6.2. Основные цели в области охраны труда:

- сохранение жизни здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных

заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

- совершенствование и повышение эффективности мер по улучшению условий, охраны здоровья обучающихся и работников.

6.3. Цели охраны труда достигаются путем реализации процедур по охране труда с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

## **7. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда.**

7.1. Обеспечение безопасных условий труда и образовательного процесса.

7.1.1. Образовательная организация создает условия, обеспечивающие жизнь и здоровье детей и работников образовательной организации.

7.1.2. Безопасная эксплуатация зданий, строений, сооружений и оборудования образовательной организации обеспечивается:

- соответствием проектируемых, строящихся, реконструируемых и эксплуатируемых зданий, строений, сооружений, оборудования образовательной организации государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям технических регламентов, сводов правил, строительных, санитарных, пожарных норм и правил, национальных, межгосударственных стандартов и других нормативных документов;

- содержанием зданий, строений, сооружений, оборудования образовательной организации в соответствии с требованиями санитарных и гигиенических норм в процессе их эксплуатации;

- проведением качественных плановых, текущих и капитальных ремонтов зданий, строений, сооружений, оборудования в установленные сроки;

- проведением регулярных осмотров, проверок и обследований зданий, строений, сооружений, оборудования (в том числе, спортивного оборудования и оборудования детских игровых площадок) с целью выявления и устранения факторов, представляющих угрозу жизни и здоровью работников и детей;

- проведением ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, баллонов для сжатых и сжиженных газов,

- соблюдением работниками норм и правил охраны труда, правильным применением средств индивидуальной защиты.

7.2. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда руководитель образовательной организации устанавливает (определяет):

- а) требования к профессиональной компетентности в области охраны труда работников, ее проверке поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

д) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя (непосредственно в образовательной организации);

ж) работников, ответственных за проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях образовательной организации, а также ответственных за проведение стажировки по охране труда;

з) вопросы, включаемые в программу инструктажей по охране труда;

и) состав комиссии образовательной организации по проверке знаний требований охраны труда;

к) регламент работы комиссии образовательной организации по проверке знаний требований охраны труда;

л) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии образовательной организации;

м) порядок организации подготовки работников образовательной организации по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

н) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

о) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда руководитель образовательной организации учитывает необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

7.3. Обучение по охране труда организуется и проводится на основании ГОСТ 12.0.004-2015, Постановления Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

7.4. Обучение работников приемам оказания первой помощи пострадавшим может проводиться либо в ходе инструктажей или обучения требованиям охраны труда, либо в виде специального обучающего курса (тренинга), посвященного только изучению приемов оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

Обучение приемам первой помощи проводится лицами, прошедшими специальную подготовку. К проведению данного обучения могут привлекаться обучающие организации, имеющие право на оказание данного вида образовательных услуг.

Перечень должностей и профессий работающих лиц, подлежащих обучению приемам оказания первой помощи пострадавшим, конкретный

порядок, условия, сроки и периодичность проведения обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом требований ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и действующей нормативной документации, а также специфики трудовой деятельности работников образовательной организации.

7.5. Профессиональная гигиеническая подготовка при приеме на работу и в дальнейшем с периодичностью проводится в образовательной организации:

- для должностных лиц и работников, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией питания детей, раздачей пищи детям - ежегодно;
- для остальных категорий работников - 1 раз в два года.

#### 7.6. Организация и проведение специальной оценки условий труда

7.6.1. Контроль состояния условий и охраны труда предусматривает измерение (определение) и оценку опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте. Наиболее полную характеристику состояния условий труда на рабочем месте получают при проведении специальной оценки условий труда.

Эта процедура предусматривает оценку условий труда на рабочих местах, выявление вредных и (или) опасных производственных факторов, оценку применяемых средств защиты, а также разработку мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями.

7.6.2. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

С целью организации процедуры и проведения оценки условий труда руководитель образовательной организации устанавливает (определяет):

- а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;
- б) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- в) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда;
- г) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;
- д) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

#### 7.7. Управление профессиональными рисками

7.7.1 С целью организации процедуры управления профессиональными рисками руководитель, исходя из специфики деятельности образовательной организации, устанавливает (определяет)

порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

7.7.2. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников и детей образовательной организации, и составление перечня опасностей осуществляются руководителем образовательной организации с привлечением специалиста по охране труда, комиссии по охране труда и представителя работников.

7.7.3. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников и детей образовательной организации, могут рассматриваться следующие:

механические опасности:

- опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или поскользывания, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
- опасность падения с высоты при разности уровней высот (со ступеней лестниц, приставных лестниц, стремянок и т.д.);
- опасность падения предметов на человека;
- опасность удара;
- опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;
- опасность натывания на неподвижную колющую поверхность (острие);
- опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;
- опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;
- опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);
- опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);

электрические опасности:

- опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
- опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);
- опасность поражения электростатическим зарядом;
- опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;
- опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;
- опасность поражения при прямом попадании молнии;
- опасность косвенного поражения молнией;

термические опасности:

- опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;
- опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;
- опасность ожога от воздействия открытого пламени;
- опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;
- опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;
- опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;

опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

- опасность воздействия пониженных температур воздуха;
- опасность воздействия повышенных температур воздуха;
- опасность воздействия влажности;
- опасность воздействия скорости движения воздуха;

барометрические опасности:

- опасность неоптимального барометрического давления;
- опасность от повышенного барометрического давления;
- опасность от пониженного барометрического давления;
- опасность от резкого изменения барометрического давления;

опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

опасности, связанные с воздействием химического фактора:

- опасность от контакта с высокоопасными веществами;
- опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;

- опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;

- опасность образования токсичных паров при нагревании;
- опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;
- опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;

опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

- опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами;
- опасности из-за укуса переносчиков инфекций;

опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

- опасность, связанная с перемещением груза вручную;
- опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;
- опасность, связанная с наклонами корпуса;
- опасность, связанная с рабочей позой;

- опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;
- опасность перенапряжения зрительного анализатора;
- опасность психических нагрузок, стрессов;
- опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:
  - опасность воздействия пыли на глаза;
  - опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;
  - опасность воздействия пыли на кожу;
  - опасность, связанная с выбросом пыли;
  - опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;
  - опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;
  - опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;
  - опасности, связанные с воздействием шума:
    - опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;
    - опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;
    - опасности, связанные с воздействием вибрации:
      - опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;
      - опасность, связанная с воздействием общей вибрации;
      - опасности, связанные с воздействием световой среды:
        - опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
        - опасность повышенной яркости света;
        - опасность пониженной контрастности;
        - опасности, связанные с воздействием животных:
          - опасность укуса;
          - опасность заражения;
          - опасность воздействия выделений;
          - опасности, связанные с воздействием насекомых:
            - опасность укуса;
            - опасность попадания в организм;
            - опасность инвазий гельминтов;
            - опасности, связанные с воздействием растений:
              - опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;
              - опасность ожога выделяемыми растениями веществами;
              - опасность пореза растениями;
              - опасность утонуть:
                - опасность утонуть в водоеме;
                - опасности, связанные с организационными недостатками:

- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;

- опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;

- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;

- опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;

- опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

- опасности транспорта:

- опасность наезда на человека;

- опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;

- опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:

- опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

- опасности насилия:

- опасность насилия от враждебно настроенных работников;

- опасность насилия от третьих лиц;

- опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

- опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;

- опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;

- опасность отравления.

7.7.4. При рассмотрении возможных перечисленных опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

7.7.5. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера деятельности работника и сложности выполняемого вида работ.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных видов работ.

7.7.6. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

- а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности организации;



б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

- исключение опасной работы (процедуры);

- замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

7.7.7. Оценку профессиональных рисков осуществляют для выявленных наиболее опасных производственных объектов, технологических процессов и профессий работников образовательной организации с целью разработки мероприятий по предупреждению возможных опасностей и снижению профессионального риска и планирования работ по улучшению условий труда работников.

7.7.8. Эффективными мероприятиями по снижению профессиональных рисков в образовательной организации являются административно-общественный контроль за состоянием условий труда и образовательного процесса и подготовка (обучение) по охране труда.

7.8. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.8.1. Обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также раннего выявления и профилактики заболеваний.

7.8.2. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

1) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников;

2) выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

7.8.3. Работники образовательной организации подлежат ежегодному прохождению медицинских осмотров.

7.8.4. Медицинские осмотры проводятся врачебной комиссией медицинской организации, имеющей лицензию на медицинскую деятельность, включающую проведение медицинских осмотров и экспертизу профессиональной пригодности.

7.8.5. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется место работы и средний заработок.

7.8.6. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

7.9. Обязательные психиатрические освидетельствования.

7.9.1. Работники образовательной организации подлежат прохождению обязательного психиатрического освидетельствования (далее – освидетельствование).

7.9.2. Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности.

7.9.3. Освидетельствование проводится:

- перед предварительным медицинским осмотром;
- в дальнейшем, не реже 1 раза в 5 лет;
- в случае выявления признаков психических и поведенческих расстройств при оказании медицинской помощи работнику или в процессе периодического медицинского осмотра.

7.9.4. Освидетельствование проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением.

7.9.5. Освидетельствование осуществляется на добровольной основе.

7.9.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование.

7.10. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение.

С целью организации процедуры санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения руководитель образовательной организации обеспечивает проведение следующих мероприятий:

- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат отдыха и психологической разгрузки;

- систематический контроль за санитарным состоянием и содержанием территории и всех помещений, соблюдением правил личной гигиены воспитанниками и персоналом;
- организацию и контроль за проведением профилактических и санитарно-противоэпидемических мероприятий;
- контроль за пищеблоком и питанием детей;
- оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи, назначение ответственных за приобретение, хранение, использование аптечек первой помощи, порядок использования и контроля содержания аптечек;
- организацию питьевого режима.

7.11. С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, в образовательной организации установлены следующие формы информационного взаимодействия:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- проведение консультаций и семинаров по охране труда, совещаний, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- проведение выставок, конкурсов по охране труда;
- изготовление и распространение информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- размещение соответствующей информации в общедоступных местах.

7.12. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников.

7.12.1. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.12.2. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников образовательной организации относятся:

- а) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

7.13. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

7.13.1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам образовательной организации бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

7.13.2. Предоставление работникам СИЗ, а также подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется в соответствии с типовыми нормами на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.13.3. С целью организации процедуры обеспечения работников образовательной организации средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами руководитель образовательной организации:

а) определяет перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

б) устанавливает порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) организует контроль за своевременной выдачей работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечением смывающими и обезвреживающими средствами.

7.13.4. Координацию и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности осуществляет уполномоченное лицо.

7.13.5. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда либо иным уполномоченным должностным лицом работодателя и утверждаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.13.6. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

7.14. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией.

7.14.1. С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией руководитель образовательной организации устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией,

ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны образовательной организации за выполнением согласованных действия по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

7.14.2. При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

- а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

- б) эффективная связь и взаимодействие с должностными лицами образовательной организации до начала работы;

- в) информирование работников подрядчика или поставщика продукции об условиях труда и имеющихся опасностях в образовательной организации;

- г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика продукции с учетом специфики деятельности образовательной организации (в том числе проведение инструктажей по охране труда);

- д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком продукции требований в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

7.15. Реагирование на аварии, несчастные случаи, отравления и профессиональные заболевания.

7.15.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости руководитель образовательной организации, исходя из специфики деятельности организации, устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

7.15.2. При установлении порядка действий при возникновении аварии руководителем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- немедленное оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи, выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

- защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

- возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

- невозобновление работ в условиях аварии;

- предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации

аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи школы с ними;

- подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

7.15.3. Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе тренировок предусматривает возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

7.15.4. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний руководитель образовательной организации устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

7.15.5. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются руководителем образовательной организации в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение, и предупреждению аналогичных несчастных случаев.

7.16. Расследование несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса

7.16.1. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний руководитель устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

7.16.2. Расследование несчастных случаев - законодательно установленная процедура обязательного изучения обстоятельств и причин повреждений здоровья работников при осуществлении ими действий, обусловленных трудовыми отношениями, а также повреждений здоровья обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса.

7.16.3. Порядок расследования несчастных случаев на производстве установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и определен Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

7.16.4. Расследование несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время пребывания в образовательной организации проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Минобрнауки России).

## **8. Планирование мероприятий по реализации процедур СУОТ.**

8.1. С целью планирования мероприятий по реализации процедур СУОТ руководитель образовательной организации устанавливает порядок

подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее - План).

8.2. План формируется с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России).

8.3. Планирование основано на результатах информации, содержащей:

- требования законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и безопасности образовательного процесса;
- результаты специальной оценки условий труда,
- анализ производственного травматизма, травматизма детей во время образовательного процесса, профессиональной заболеваемости, а также оценку уровня профессиональных рисков;
- предписаний представителей органов государственного контроля (надзора), представлений (требований) технических инспекторов труда Профсоюза и представлений уполномоченных лиц по охране труда образовательной организации.

8.4. В Плате отражаются:

- а) результаты проведенного комиссией по охране труда (при наличии) или руководителем образовательной организации анализа состояния условий и охраны труда в организации;
- б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

## **9. Планирование улучшения функционирования СУОТ.**

9.1. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ руководитель образовательной организации устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

9.2. При планировании улучшения функционирования СУОТ руководитель образовательной организации проводит анализ эффективности

функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- а) степень достижения целей в области охраны труда;
- б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей руководителя, отраженных в Политике по охране труда;
- в) эффективность действий, намеченных руководителем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в области охраны труда, перераспределение ресурсов организации;
- д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

9.3. Планирование мероприятий по непрерывному совершенствованию и улучшению функционирования системы управления охраной труда и системы управления охраной труда в целом следует выполнять своевременно.

9.4. Мероприятия должны предусматривать:

- а) определение опасных и вредных производственных факторов и оценки рисков;
- б) анализ причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве;
- в) проведение проверок (обследований) по охране труда;
- г) внесение предложений работников организации, уполномоченных по охране труда и комитетов (комиссий) по охране труда по улучшению условий труда на рабочих местах;
- д) представление предложений по внесению изменений в трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные акты, содержащие нормы трудового права, программы по охране труда, а также коллективные договоры (соглашения по охране труда).

9.5. Мероприятия должны учитывать:

- а) цели организации по охране труда;
- б) результаты идентификации и оценки опасных и вредных производственных факторов и рисков;
- в) результаты контроля за исполнением и оценки результативности выполнения планов мероприятий по охране труда;
- г) расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья работников, а также результаты и рекомендации проверок/аудитов;
- д) выходные данные (выводы) анализа управления системы управления охраной труда учредителя;
- е) предложения по совершенствованию охраны труда, поступающие от работников организации;
- ж) изменения в законах и иных нормативных правовых актах, программах по охране труда, а также коллективном договоре;



и) новую информацию в области охраны труда.

9.6. Для повышения эффективности функционирования СУОТ рекомендуется предусмотреть при планировании мероприятий внедрение системы мер ответственности и стимулирования работников, участвующих в разработке и реализации СУОТ, при осуществлении образовательного процесса, которая предполагает:

разработку, утверждение и согласование должностных инструкций по охране труда для руководителей и специалистов;

установление ответственности, материального и морального стимулирования работников за активные действия по реализации СУОТ;

формирование у работников мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов.

## **10. Контроль функционирования СУОТ**

10.1. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур руководитель образовательной организации, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

10.2. Руководитель образовательной организации определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

в) учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

10.3. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления руководитель образовательной организации вводит ступенчатые

формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

10.4. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются руководителем в форме акта.

10.5. В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

## **11. Управление документами и нормативное обеспечение СУОТ**

11.1. Документация системы управления охраной труда должна:

а) быть изложена и оформлена так, чтобы быть понятной пользователям;

б) периодически анализироваться и при необходимости, своевременно корректироваться с учетом изменения в законодательстве;

в) распространяться и быть легкодоступной для всех работников организации.

11.2. Руководитель образовательной организации определяет обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого руководящего работника и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между работниками, обеспечивающие функционирование СУОТ.

11.3. Лица, ответственные за разработку документов СУОТ, определяются руководителем на всех уровнях управления.

11.4. Руководителем также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

11.5. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.