

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПИНЕЖСКИЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН» АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2021-2023 ГОДЫ**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Минтруда соцразвития АО

№ 6 от 31 МАРТ 2021

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

подпись *Ольга*

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством РФ с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций района, финансируемых из местного и областного бюджета.

1.2. Соглашение – является правовым актом, заключенным в пределах компетенции между Управлением образования администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области и Пинежской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования МО «Пинежский район» (далее – район).

1.3. Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законодательстве Архангельской области, нормативных правовых актах органов местного самоуправления МО «Пинежский район» и устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам образовательных организаций района, находящихся в ведении Управления образования администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и трудовых договоров с работниками, при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в образовательных организациях.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования и не ограничивает права работодателей в расширении этих гарантий при увеличении собственных ресурсов.

1.6. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников в сравнении с действующим законодательством и настоящим Соглашением. При отсутствии в организации коллективного договора, данное Соглашение, как правовой документ, приобретает силу прямого действия.

1.7. Сторонами Соглашения являются работники образовательных организаций в лице их представителя – Пинежской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Организация профсоюза), работодатели в лице их полномочного представителя, исполняющего функции и полномочия учредителя - Управления образования администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области (далее – Управление образования). Сторона работодателей признаёт Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации единственным представителем работников отрасли в Пинежском районе.

Организация профсоюза, первичные организации образовательных организаций в соответствии с Уставом профсоюза, Положениями о районной и первичных организациях выступают в качестве полномочных представителей работников образовательных организаций района при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

Работодатели при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной и областной профсоюзных организаций

1.8. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

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

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, на основании ч. 2 ст. 30 Трудового Кодекса РФ могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной организацией.

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, Соглашения, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, Соглашения, несут ответственность в порядке, установленном федеральным законодательством.

1.12. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля исполнения коллективного договора, Соглашения, несут ответственность в порядке, установленном федеральным законодательством.

1.13. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по разработке и реализации настоящего Соглашения, оформляются приложением к нему и являются неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения специалистов Управления образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций.

1.14. В случае принятия нормативно правовых актов, улучшающих материальное и трудовое положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные нормы без учета мнения Комиссии вступают в действие автоматически с момента вступления их в силу.

1.15. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового Соглашения, но не более срока, на который оно принято. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны имеют право продлить действие Соглашения до трех лет.

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

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.**

### **2.1. Стороны договорились:**

2.1.1. Осуществлять с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа установление, либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством. Работодатель и соответствующий выборный профсоюзный орган оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.1.2. Создать на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению, внесению изменений и контролю выполнения Соглашения (далее – Комиссия).

2.1.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Комиссией. Решения, принятые Комиссией, являются обязательными для выполнения их обеими сторонами.

2.1.4. Ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров организаций отрасли целесообразно доводить до сведения коллективов образовательных организаций.

2.2. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие социального партнерства между первичными профсоюзовыми организациями и образовательными организациями, в связи с чем обязуются:

2.2.1. проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образовательных организаций.

2.2.2. обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Соглашения.

2.2.3. с целью обеспечения реализации Соглашения формировать предложения в адрес законодательных (представительных) и исполнительных органов местного самоуправления Пинежского района.

### **2.3. Стороны согласились:**

2.3.1. Рекомендовать работодателям осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров с выборными профсоюзовыми органами как представителями работников образовательных организаций, обеспечивать исполнение законодательства Российской Федерации и Архангельской области.

2.3.2. Устанавливать либо изменять условия труда в организациях, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным

органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

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

#### **2.4. Стороны обязуются:**

2.4.1. Работодатели обязуются: при формировании в образовательной организации рабочих групп по разработке проектов локальных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, включать в состав указанных рабочих групп представителей первичных профсоюзных организаций.

2.4.2. Первичные Профсоюзные организации обязуются:

2.4.2.1. Способствовать реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективах образовательных организаций, установлению партнерских взаимоотношений первичных профсоюзных организаций с работодателями.

2.4.2.2. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образовательных организаций – членов Профсоюза в судебных и иных органах власти.

2.4.2.3. Осуществлять в соответствии с трудовым законодательством контроль соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в образовательных организациях.

2.4.2.4. Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.4.2.5. Содействовать представителям первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда работников учреждений.

2.4.2.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, состоящих в штате учреждений.

### **III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ.**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, сознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников, стороны согласились:

3.1.1. Осуществлять согласованные действия в пределах компетенции по реализации федерального и областного законов об образовании, иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников, в том числе путем направления в образовательные организации указаний, информации за совместными подписями.

3.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций при реализации концепции модернизации образования и принятых приоритетных направлений развития образовательной системы, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

3.1.3. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнерства.

3.1.4. Обоюдными усилиями добиваться улучшения жилищных условий, предусматривать в планах финансово - хозяйственной деятельности образовательных организаций средства для проведения мероприятий по охране труда, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров работников.

3.2. Стороны подтверждают, что образовательным организациям принадлежит право самостоятельно распоряжаться в соответствии с законодательством РФ средствами, полученными за счет приносящей доход деятельности.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

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

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

4.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме, который подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

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 законодательством.

4.1.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4.1.4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в т.ч. по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 Трудового Кодекса РФ).

4.1.5. Трудовой договор с заместителями руководителей и главными бухгалтерами образовательных организаций в соответствии со ст., ст. 58 и 59 Трудового Кодекса РФ заключается на срок неопределенный или на определенный срок не более пяти лет, установленный учредительными документами образовательных организаций или соглашением сторон.

4.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

4.1.7. В соответствии со ст.58 Трудового Кодекса РФ запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

4.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

4.1.9. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового Кодекса РФ.

4.1.10. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом документы, связанные с работой, не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления.

4.1.11. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника образовательной организации, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.12. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам учреждений), не позднее чем

за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.13. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективными договорами являются недействительными и не могут применяться.

4.1.14. Две или более первичные профсоюзные организации одного юридического лица по решению их выборных органов могут создавать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки и принятия локальных актов.

4.1.15. Контроль по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях осуществляется Управлением образования, районным Советом профсоюза, первичными профсоюзовыми организациями, общественной правовой инспекцией труда профсоюза.

4.1.16. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

4.1.17. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

## **V. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.**

### **5.1. Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

5.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения образовательных организаций, рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

5.1.2. Ликвидацию сельских образовательных организаций осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

5.1.3. Не допускать ликвидацию и реорганизацию общеобразовательных учреждений в течение учебного года, если федеральным законом не предусмотрено иное.

5.1.4. В течение учебного года в образовательных организациях не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

**5.2. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:**

5.2.1. Массовое высвобождение (10 и более процентов в течение 90 календарных дней) работников, связанное с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников, осуществляется при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа;

5.2.2. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций вопрос об их возможном трудоустройстве решается совместно работодателем и выборным профсоюзовым органом;

5.2.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.**

**6.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

6.1.1. Системы оплаты труда в образовательных организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с нормами трудового законодательства, нормативными правовыми актами администрации МО «Пинежский район» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район»;

- 6) отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях МО «Пинежский район»;
- 7) рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 8) мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым и коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с ч. 5, 6 ст. 135 ТК РФ не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций регулируются приказом Минобразования РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».

6.1.5. Доплаты, определенные учебной нагрузкой на учебный год, тарифицируются.

6.1.6. В образовательных организациях с учетом мнения выборных профсоюзных органов принимаются:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Приказ о распределении учебной нагрузки на новый учебный год;
- 3) Положение о системе оплаты труда;
- 4) Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с уставом учреждения;
- 5) Расписание уроков (учебных занятий);
- 6) Графики сменности работы;
- 7) График отпусков работников образовательной организации;
- 8) Форма расчетного листка по заработной плате;
- 9) Порядок повышения квалификации;
- 10)Правила и инструкции по охране труда;
- 11)Положение о порядке и условиях направления работников муниципального учреждения в служебные командировки;
- 12)Положение о работе с персональными данными работников;

13) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

6.1.7. Условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты, в том числе стимулирующего, компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.8. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премий установленные на определенный период, оформляются приказом работодателя. Варьирование размера премии (уменьшение, увеличение, неначисления) определяется локальными нормативными актами образовательных организаций.

6.1.9. При разработке и утверждении в муниципальных учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику муниципального учреждения;

2) принцип предсказуемости - работник муниципального учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника муниципального учреждения в результат деятельности всего муниципального учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника муниципального учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться комиссией образовательной организации, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

6.1.10. Попечительская оплата труда в образовательных организациях применяется:

1) при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

3) сверх объёма, установленного педагогам при тарификации;

4) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

6.1.11. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы) и тарифицируется.

6.1.12. Педагогическим работникам, работающим в совмещенных общеобразовательных классах, группах общеобразовательных организаций, устанавливается доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей. Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте, группе;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

6.1.13. Размеры выплат за выполнение работ, отклоняющихся от нормальных, не могут быть ниже выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.14. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы по специальности, включаются следующие периоды:

- 1) время работы в образовательных организациях по специальности;
- 2) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;
- 3) время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.1.15. Назначение приказом работодателя наставников за молодыми работниками в первый год их работы в образовательных организациях. Стимулирующие доплаты наставникам за увеличение объема работы устанавливаются в порядке и на условиях, определенных локальными актами образовательных организаций.

6.1.16. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, данным Соглашением и ст.320 Трудового Кодекса РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработка

плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), работающей в образовательных организациях, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных местностях не менее 5 лет.

6.1.17. 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» - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (воспитатель – старший воспитатель, методист – старший методист).

6.1.18. Работодатели и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со ст.142 Трудового кодекса и иными федеральными законами.

6.1.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со ст. 142 Трудового Кодекса РФ имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.1.20. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.1.21. Исходя из ст. 414 Трудового Кодекса РФ, в случаях организации и проведения забастовки по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, в том числе по причине невыплаты заработной платы,

работникам может быть выплачена компенсация, равная средней заработной плате за все дни забастовки.

## **VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **7.1. При установлении рабочего времени работников и их времени отдыха стороны исходят из того, что:**

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, Уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором и настоящим Соглашением.

7.1.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с учетом специфики работы и закрепляется в коллективном договоре или в Правилах внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия (независимо от их продолжительности) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.1.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.1.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особеностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1.6. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю в учебном расписании для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

7.1.7. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

7.1.8. В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

7.1.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

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

7.1.11. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

1) в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

2) в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработка плата, установленная при тарификации.

7.1.12. Работникам по личному заявлению может быть предоставлен краткосрочный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, проводы в армию, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам. Порядок предоставления и размер такого отпуска предусматривается в коллективных договорах образовательных организаций.

7.1.13. Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

7.1.14. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

7.1.15. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

7.1.16. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной

организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.1.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. Учителя и другие педагогические работники в этот период привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях работы в каникулярное время. Режим рабочего времени работников в каникулярное время и в периоды отмены учебных занятий определяется локальными актами образовательных организаций.

7.1.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

7.1.19. Оплата отпуска (основного и дополнительного) в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса РФ выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

7.1.20. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Работникам учреждений, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с **Приложением № 1**, являющимся приложением к настоящему соглашению.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику учреждения, чья должность включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, закрепляется в трудовом договоре работника учреждения.

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

7.1.21. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работников образовательных организаций допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шесть месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.1.22. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

7.1.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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 заработка для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.1.24. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторное лечение.

7.1.25. Воспитатели, музыкальные руководители общеобразовательных организаций, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, а также педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в организациях дополнительного образования имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней не обусловлено необходимостью выполнения работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении в течение полного рабочего дня.

7.1.26. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.1.27. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в соответствии Трудовому Кодексу РФ.

7.1.28. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

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

**8.1. Стороны обеспечивают обязательства, в соответствии с которыми:**

8.1.1. Педагогические работники образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются правом на первоочередное предоставление жилой площади в соответствии с законом «Об образовании в РФ».

8.1.2. Педагогическим работникам образовательных организаций работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) производится возмещение расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

8.1.3. Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения имеют педагогические работники прекратившие трудовые отношения с образовательной организацией после установления (назначения) им пенсии (независимо от вида пенсии), либо прекратившие трудовые отношения с образовательной организацией и достигшие возраста соответственно 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин, если общий стаж их работы в образовательной организации составляет не менее десяти лет и на момент выхода на пенсию либо на момент достижения возраста соответственно 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин они имели право на указанные меры социальной поддержки.

8.1.4. Работники имеют право в соответствии с законодательством Архангельской области, решением Собрания депутатов МО «Пинежский район» №324 от 25 октября 2019г. «О внесении изменений в Положение о порядке предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район», и членам их семей», утвержденное решением Собрания депутатов муниципального образования «Пинежский муниципальный район» №346 от 26 февраля 2015г., на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно.

8.1.4. Работникам образовательных организаций в соответствии со ст.38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» предоставляются меры социальной поддержки:

- 1) материальная помощь в размере должностного оклада (ставки) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- 2) единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

8.1.5. Аттестация педагогических и руководящих (заместители директора и главный бухгалтер) работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

8.1.6. Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.1.7. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

8.1.8. В случае направления работника на курсы повышения квалификации в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ сохраняется за ним средняя заработка по месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

8.1.9. В случае прохождения курсов повышения квалификации, обучения по охране труда в дистанционном режиме без отрыва от производства, работникам школ предоставается дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве одного дня при продолжительности обучения до 72 часов, двух дней - при продолжительности обучения 72 часа и более, с использованием в период весенних каникул. Работникам структурных подразделений, реализующим программу дошкольного образования, а также работникам учреждения дополнительного образования предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве одного дня при продолжительности обучения до 72 часов, двух дней - при продолжительности обучения 72 часа и более с использованием до дня начала основного ежегодного отпуска или со дня окончания основного ежегодного отпуска.

8.1.10. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, работодатель в соответствии со ст. 173, 174, 175 Трудового Кодекса РФ один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно и предоставляет другие гарантии при создании необходимых условий для совмещения работы с обучением, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором.

## 8.2. Стороны гарантируют:

8.2.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника образовательной организации срока действия квалификационной категории по должности «учитель», «преподаватель» по заявлению работника, руководителя образовательной организации сохранение уровня оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в случаях предусмотренных Отраслевым примерным положением «Об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район».

8.3. В случаях, когда системы оплаты труда работников образовательных организаций предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении второго образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата или доктора наук;
- 5) при награждении государственными наградами, при присвоении почетного звания Российской Федерации – со дня присвоения, награждения;
- 6) при награждении ведомственными (отраслевыми) наградами Министерства просвещения Российской Федерации – со дня награждения.
- 7) при присвоении отраслевого звания или знака отличия Архангельской области – со дня присвоения.
- 8) при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

8.4. Районный совет профсоюза оказывает необходимую помощь педагогическим работникам, членам профсоюза, в получении права на

досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделением Пенсионного фонда в назначении данной пенсии, а также в случае неправомерных действий работодателя.

8.5. Районный совет профсоюза содействует в организации оздоровления работников образования, членов профсоюза, и их детей через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с областным советом профсоюза и Федерацией профсоюзов Архангельской области.

8.6. Первичные профсоюзные организации принимают участие в рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и отраслевым наградам.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **9.1 Работодатели организаций обязаны:**

9.1.1. Определять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

9.1.2. С участием Профсоюза обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ.

9.1.3. При разработке проекта бюджета на соответствующий финансовый год предусматривать расходы на охрану труда:

– проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

– проведение специальной оценки условий труда;

– приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);

– выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента объема субсидии, выделяемой муниципальному учреждению на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

9.1.5. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в образовательных организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового Кодекса РФ.

9.1.6. По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

9.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

9.1.8. Обеспечивать выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в соответствии с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации, в соответствии с Приложением № 2, являющимся приложением к настоящему соглашению, с учетом мнения представительного органа работников и коллективным договором.

9.1.9. На работах с вредными условиями труда бесплатно выдавать работникам образовательных организаций по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

9.1.10. Выдавать бесплатно работникам образовательных организаций, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в соответствии с Приложением № 3, являющимся приложением к настоящему соглашению, с учетом мнения представительного органа работников и коллективным договором.

9.1.11. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в рабочее время), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового Кодекса РФ., а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников образовательных организаций с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

9.1.12. Для прохождения ежегодной диспансеризации предоставлять:

- два нерабочих дня предпенсионерам при подтверждении работником статуса предпенсионера справкой, выданной территориальным органом ПФР.

- два нерабочих дня пенсионерам.

- один нерабочий день работникам, в возрасте от 40 лет.

Работникам в возрасте до 40 лет предоставлять один нерабочий день один раз в три года.

Нерабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**9.1.13.** Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

## **9.2. Первичные профсоюзные организации обязаны:**

**9.2.1.** Осуществлять функции по защите и соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**9.2.2.** Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций и оказывают им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

**9.2.3.** Участвовать в проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда в образовательных организациях.

**9.2.4.** Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда в образовательной организации.

## **X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

**10.1.** В целях развития социального партнерства в сфере образования стороны признали необходимым:

10.1.1. Соблюдение работодателями и их полномочными представителями прав и гарантий профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством РФ.

10.1.2. Заключение коллективных договоров в образовательных организациях, осуществление анализа и обобщение опыта заключенных коллективных договоров.

10.1.3. Предоставление первичной профсоюзной организации по ее запросам информации о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях по отдельным категориям работников, по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, ликвидации учреждений и их структурных подразделений, о финансировании отдельных направлений деятельности учреждений и другой необходимой информации, затрагивающей интересы членов профсоюза.

10.1.4. Оказание содействия предотвращению коллективных трудовых споров и участие в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

10.1.5. Информирование друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

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

10.2.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения первичных профсоюзных организаций и давать мотивированные ответы.

10.2.2. Способствовать обеспечению участия представителей первичных профсоюзных организаций в работе конференций (совещаний, заседаний, собраний) работников образования и профсоюза по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий отраслевого Соглашения и коллективных договоров, соблюдения Трудового законодательства, их обучения. А также для участия в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных и аттестационных комиссиях, освобождать представителей первичных профсоюзных организаций от основной работы с сохранением средней заработной платы.

10.2.3. Бесплатно предоставлять в пользование первичным профсоюзовым организациям необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы первичных профсоюзных организаций и для проведения собраний (конференций) членов профсоюза, а

также бесплатно – транспортные средства и средства связи; предоставлять возможность для размещения информации в доступном для работников месте.

10.2.4. Не препятствовать представителям первичных профсоюзных организаций в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, Соглашением и коллективными договорами прав.

10.2.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа организации признается значимой и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

## **XI. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ СОГЛАШЕНИЯ.**

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций в течение месяца со дня его подписания.

11.2. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается сторонами не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций.

11.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

- 12.1 Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения

12.2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ стороны имеют право продлить один раз действие Соглашения на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения могут вноситься в Соглашение только по соглашению сторон, оформляются в форме Дополнительного соглашения к нему и являются его составной частью.

12.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

12.5. Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего Соглашения, один экземпляр – для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Архангельской области.

Настоящее Соглашение заключено « 11 » марта 2021 года.

Начальник Управления  
образования администрации  
муниципального образования  
«Пинежский муниципальный район»  
Архангельской области

С.Ю. Богданова



Председатель Пинежской  
районной организации профсоюза  
работников народного образования и  
науки РФ

М.М. Кривополенова



**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников образовательных**  
**организаций, которым предоставляется дополнительный**  
**отпуск за ненормированный рабочий день**

1. Заместители руководителей образовательных организаций.
  2. Главные бухгалтеры.
  3. Документоведы, специалисты по кадрам.
-

Приложение № 2  
к отраслевому соглашению

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты работникам**  
**образовательных организаций**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Мастер производственного обучения учитель технологии (столярный и слесарный цех)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Берет Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 1 2 пары до износа
2.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак или косынка	1 2 до износа 1
3.	Заведующий столовой, технолог	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Колпак или косынка	1 1
4.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Рукавицы суконные	1 2 1 пара 6 пар 1 шт. на 1,5 года 1 пара на 2 года 3 пары

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
6.	Заведующий складом, заведующий хозяйством, кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
7.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
8.	Лаборант	<p><b>При занятости в химических лабораториях:</b></p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p><b>При занятости в физических лабораториях:</b></p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Указатель напряжения</p> <p>Инструмент с изолирующими ручками</p> <p>Коврик диэлектрический</p>	1 дежурный 12 пар до износа до износа дежурные дежурный дежурный дежурный
9.	Машинист (кочегар) котельной	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p> <p>Каска защитная</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	1 до износа 12 пар 2 пары 1 шт. на 2 года до износа 1 шт.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
10.	Истопник	Ботинки кожаные утепленные с защитным подносок Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Рукавицы суконные	1 12 пар 1 шт. на 1,5 года 1
11.	Оператор стиральных машин	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа до износа 1 шт. на 1,5 года 1 пара на 2 года 3 пары 1
12.	Сторож (вахтер)	<b>При занятости на наружных работах:</b> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 пары 12 пар дежурный дежурные 1
13.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 Дежурные Дежурные 12 пар до износа до износа
15.	Библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
16.	Водитель автомобиля (при управлении автобусом, легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар дежурные
17.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 2 до износа 12 пар
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
19.	Младший воспитатель детского сада	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлых тонов) Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (темных тонов) Колпак или косынка Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 1 6 пар
20.	Воспитатель детского сада	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлых тонов)	1
21.	Младший воспитатель пришкольного интерната	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 3

В соответствии с пунктом 6 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Приложение № 3  
к отраслевому соглашению

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих**  
**средств, порядок и условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	2	3	4
1.	Мыло или жидкые моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клей, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клей, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки).	100 мл