

**Отраслевое соглашение  
по организациям, находящимся в ведении Министерства образования  
Калининградской области,  
на 2023 – 2025 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на отраслевом уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калининградской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства образования Калининградской области (далее – организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования Калининградской области, устанавливающим общие условия оплаты труда работников организаций, их гарантии, компенсации и льготы, и определяющим согласованные меры по усилению их социальной защищенности.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении территориальных отраслевых соглашений.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. работники организаций, в лице их полномочного представителя – Калининградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организация Профсоюза), действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положения об организации Профсоюза;

1.2.2. работодатели – организации, в лице их полномочного представителя – Министерства образования Калининградской области (далее – Министерство).

1.3. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

**II. Развитие социального партнерства и обязательства Сторон**

2.1. Министерство и организация Профсоюза признают социальное партнерство основным принципом правового регулирования трудовых отношений и договорились:

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

2.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на отраслевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий

по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. При разработке предложений по определению рейтинга организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства.

2.1.5. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

2.1.8. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г.Париж, 5 октября 1966 г.)

## **2.2. Министерство:**

2.2.1. Признаёт, что в целях учёта мнения работников по вопросам управления организацией и при принятии организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, в организации действуют профессиональные союзы работников, как представительные органы работников.

2.2.2. Обеспечивает учет мнения организации Профсоюза, при невозможности получения мнения от организации Профсоюза - иного полномочного представителя работников, при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Предоставляет организации Профсоюза полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о других принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям организации Профсоюза принимать участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.2.5. Рекомендует муниципальным органам управления образованием, образовательным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия с профсоюзными организациями.

## **2.3. Организация Профсоюза:**

2.3.1. Осуществляет систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально- трудовых отношений в образовании в целом.

2.3.2. Оказывает членам организации Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

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

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

### **III. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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 по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

С руководителями организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии со статьей 59 ТК РФ. Срок действия этого договора определяется уставом организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующей территориальной (районной, городской) организации Профсоюза.

3.1.3. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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);

объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми 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.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.1.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить 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. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, трудового договора, устава организации, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

3.1.6. Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, учреждений и предприятий осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.2. Министерство и организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах при определении категорий работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо категорий, определенных в статье 179 ТК РФ, определить следующие категории: работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в

течение одного года со дня окончания образовательной организации; работники, проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет; работники предпенсионного возраста; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

- изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория (применяется в отношении педагогических работников, принятых на работу до вступления в силу соответствующих профессиональных стандартов).

3.3. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям принять меры по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей в соответствии с совместным письмом Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования от 16.05.2016 г. № НТ 604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей».

3.4. Стороны рекомендуют для повышения эффективности представительства законных социально-трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников, с целью урегулирования разногласий по вопросам реализации права на образование в организациях создавать комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4.1. Порядок создания, организации работы, принятия решений указанной в пункте 3.4 настоящего Соглашения комиссией и их исполнения, устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии).

3.5. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах организаций принятие локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учётом Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение к письму Минпросвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484), по согласованию с представительным органом работников.

#### **IV. Оплата труда и нормы труда**

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда Министерство и организация Профсоюза исходят из того, что:

4.1.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

4.1.2. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами государственной власти Калининградской области.

При этом системы оплаты труда в указанных организациях устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих выборных органов профсоюза (статья 144 ТК РФ).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области. В случае если уровень минимальной заработной платы работника меньше, производится доплата до уровня минимального заработной платы в Калининградской области, установленного в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области.

4.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.2. В целях повышения социального статуса работников образования Калининградской области, престижа педагогической профессии, мотивации труда стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования Калининградской области увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы».**

4.2.1. Стороны считают необходимым совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников, в том числе:

индексации заработной платы с учётом уровня инфляции, предусматривая увеличение фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

сохранению соотношений уровня оплаты труда, установленного указами Президента Российской Федерации.

4.2.2. Осуществлять согласование проектов нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников образования Калининградской области.

4.2.3. Проводить регулярные мониторинги систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

4.2.4. Принимать меры по недопущению неправомерных действий работодателей в части порядка и сроков выплат заработной платы, руководствуясь статьей 136 ТК РФ.

4.2.5. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям разрабатывать Положение об оплате труда работников организации с учетом постановления Правительства Калининградской области от 28 января 2009 г. № 18

«О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 г. № 17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений», в том числе 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 принципа равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

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

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

- установления размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- 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;

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденного приказом Министерством социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 г. № 16;

- осуществлять дополнительную оплату (выплаты компенсационного характера) за работу, не входящую в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия, в каникулярный период, не совпадающий с отпуском педагогического работника.

4.4. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.5. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки

сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, они не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.7. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения, вызванного следующими обстоятельствами:

- ликвидацией образовательной организации;
- временной нетрудоспособностью более 3-х мес;
- нахождением в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождением в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождением в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ);
- исполнением на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год, а в случае ее истечения в период прохождения аттестации на соответствие уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории – до принятия решения аттестационной комиссии об установлении заявленной квалификационной категории.

4.8. При установлении выплат за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций руководствоваться следующими положениями:

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

- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые



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

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

4.9. В коллективном договоре могут предусматриваться иные случаи по сохранению уровня оплаты труда по имевшейся квалификационной категории.

4.10. Стороны рекомендуют в территориальных соглашениях и коллективных договорах закреплять положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

4.11. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников определены в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

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

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

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется с учётом мнения представительного органа работников.

Для педагогических работников в зависимости от должности и(или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки России 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», постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год распределяется тарификационной комиссией, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий, до ухода работников в отпуск. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности класса (групп) и объема учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой в объеме не менее нормы часов преподавательской работы, за который выплачивается ставка заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (кроме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп) после предупреждения об этом не менее чем за два месяца.

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

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы— ставка заработной платы;

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку заработной платы, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором организации или правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

5.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или 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 выходной или 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации, если они не совпадают с их 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.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в

каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.) с сохранением заработной платы.

**За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.**

5.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. При наличии перерывов в расписании педагогическим работникам может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление 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, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. 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.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

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.

5.12. Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.13. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, и коллективным договором.

5.14. Педагогическим работникам организаций, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, сохраняется средняя заработная плата на время исполнения указанных обязанностей, а также предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **VI. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

6.1. Министерство:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность организаций, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования.

6.1.3. Информировывает организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.2. Организация Профсоюза представляет интересы членов организации Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, развития и модернизации системы повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства увольняемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

6.3.2. Рекомендуют организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь увольнение всех категорий

работников до окончания учебного года.

6.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.3.4. Стороны признают в качестве критерия массового увольнения показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- при ликвидации организации любой организационно-правовой формы и формы собственности:

увольнение работников с численностью работающих 15 и более человек;

- при сокращении численности (штата):

для организаций с численностью работающих до 100 человек - сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 человек в течение 30 календарных дней;

для организаций с численностью работающих от 100 до 700 человек - сокращение численности или штата работников организации в количестве:

30 человек в течение 30 календарных дней;

50 человек в течение 60 календарных дней;

- для организаций с численностью работающих 700 и более человек - сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

200 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового увольнения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.3.5. Рекомендуют руководителям организаций и профсоюзным комитетам (иным представительным органам работников) в целях сохранения и развития кадрового потенциала организации, эффективного участия молодёжи в ее работе, усиления социальной защищённости молодых педагогов:

- считать работу с молодёжью одним из приоритетных направлений кадровой политики в организации;

- содействовать созданию Советов молодых педагогов организации, объединяющих на добровольных началах педагогических работников в возрасте до 35 лет;

- включать председателя Совета молодых педагогов в состав коллегиальных органов организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов;

- рассмотреть возможность закрепления педагогических наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в организации;

- рассмотреть возможность разработки критериев осуществления педагогического наставничества и доплаты педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом в соответствии с Положением об оплате труда;

- содействовать планомерному повышению квалификации молодых педагогов;

- при разработке Положения об оплате труда, учитывая особые критерии оценки деятельности молодых специалистов, рассмотреть возможность предусмотреть ежемесячную надбавку(доплату) к должностному окладу (ставке заработной платы)

молодому специалисту (или лицу, к нему приравненному) в течение первых 3-х лет работы в организации.

6.3.6. Предпринимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.3.7. Рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- 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, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории в период исполнения педагогическими работниками на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа на период до одного года после окончания указанных полномочий.

6.3.8. Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, указанных в графе 2 таблицы в Приложении №2 к настоящему Соглашению, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности, указанной в графе 3 таблицы в Приложении №2 к настоящему Соглашению, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Организации, самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления использования средств (если порядком предоставления средств не установлено иное), полученных ими за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, используют в соответствии с уставом финансовые и материальные средства, закрепленные за ними Министерством или являющиеся их собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их

семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

7.2. Территориальные соглашения могут предусматривать дополнительные меры, направленные на улучшение оплаты и условий труда; организацию культурно-массовой работы, спортивно-оздоровительной работы; организацию отдыха работников, их семей; мероприятий по охране здоровья, строительству жилья и другие социальные нужды работников отрасли.

7.3. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размерах, на условиях и в порядке, установленном законодательством Калининградской области, которая обеспечивается за счет бюджетных ассигнований бюджета Калининградской области.

7.4. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы осуществляется оплата командировочных расходов при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ и нормативными правовыми актами Калининградской области.

7.5. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников отрасли, в том числе путём их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;
- определения количества обучающихся для отнесения к малокомплектным образовательным организациям;
- определение мер социальной поддержки молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в государственные или в муниципальные образовательные организации;
- размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- обеспечения служебным жильем работников;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением.

## **VIII. Условия и охрана труда**

Стороны обязуются осуществлять свою деятельность в соответствии с Положением о системе управления охраной труда и обеспечении безопасности образовательного процесса на территории Калининградской области, содержащимся в приложении № 3 к настоящему Соглашению.

8.1. Министерство:

8.1.1. Рассматривает вопрос о наделении дополнительными полномочиями по охране труда одно из структурных подразделений Министерства, с целью осуществления ведомственного контроля за состоянием условий и охраны труда в организациях.

8.1.2. При разработке регионального бюджета на очередной финансовый год предлагает меры по финансовому обеспечению мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы нормативных затрат на оказание образовательными учреждениями государственных услуг в соответствии с государственным заданием.

8.1.3. Контролирует деятельность организаций, а также осуществляет координацию органов, осуществляющих управление в сфере образования на муниципальном уровне, по охране труда и здоровья работников образования.

8.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии Департамента и Президиума областного комитета профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

## 8.2. Организация Профсоюза:

8.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, организует её работу.

8.2.2. Ежегодно проводит конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда».

8.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, деятельности уполномоченных по охране труда в образовательных учреждениях.

8.2.4. Оказывает методическую помощь муниципальным органам управления образованием и образовательным учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

## 8.3 Работодатели:

8.3.1. Ежегодно предусматривают средства и расходы организации для осуществления мероприятий по охране труда (не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ).

8.3.2. Создают службу по охране труда в организации в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

8.3.3. Обеспечивают в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда специалистов и уполномоченных по охране труда, повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности в установленные сроки.

8.3.4. Обеспечивают за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний. Контроль за своевременным прохождением обязательных медицинских осмотров возлагается на работодателя.

8.3.5. Обеспечивают работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.3.6. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.3.7. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.8. Проводят специальную оценку условий труда. Разрабатывают на основе проведенной специальной оценки условий труда план практических мероприятий по улучшению условий труда.

8.3.9. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, предоставляют необходимую информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.3.10. Выполняют предписания (представления) органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и



выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.11. Предоставляют доплаты уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3.12. Осуществляют доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

8.3.13. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части суммы 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 средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов организации Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Калининградской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положением об организации Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального и регионального уровня, уставов организаций, коллективных договоров.

9.2. Стороны признают установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций и обращают внимание работодателей и их полномочных представителей на обязательное выполнение следующих условий:

9.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), а также создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюзного органа, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.5. 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.

9.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного органа, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.7. Предусматривать меры, связанные со стимулированием труда неосвобожденных председателей первичных организаций Профсоюза в размерах,

установленных коллективными договорами.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от работы:

9.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные организации Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4 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 профсоюзным органом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

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

9.3.7. Учитывать, что 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.

9.3.8. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

## **Х. Контроль выполнения Соглашения**

10.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Министерством социальной политики Калининградской области.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия в порядке, установленном положением о ее деятельности.

10.2. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании коллегии Министерства и президиума комитета организации Профсоюза и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием,

территориальных и первичных профсоюзных организаций.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Соглашение служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в образовательных организациях, индивидуальных трудовых договоров с работниками и обязательно к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.2. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

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

11.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

11.4. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

11.5. В месячный срок после подписания Соглашения Министерство публикует его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и доводит текст Соглашения до организаций и муниципальных органов управления образованием, организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

11.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

11.7. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей. Присоединение к Соглашению осуществляется в соответствии с Законом Калининградской области «О социальном партнерстве в Калининградской области».

11.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №1  
к Отраслевому соглашению  
по организациям,  
находящимся в ведении  
Министерства образования  
Калининградской области,  
на 2023 – 2025 годы

## **Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Одной из приоритетных задач в сфере совершенствования государственной социальной политики является обеспечение увеличения заработной платы педагогических работников в соответствии с параметрами, определенными Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусмотренного в результате реализации Программы 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.

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников организаций, находящихся в ведении Министерства образования Калининградской области, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными 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» (далее – Приказ).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2, 3 приложения к Приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) работы, размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

### **Установление объема учебной нагрузки педагогических работников профессиональных образовательных организаций, а также структурных подразделений данных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки**

Объем учебной нагрузки педагогических работников профессиональных образовательных организаций, а также структурных подразделений данных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – организации, структурные подразделения) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Право распределять учебную нагрузку педагогических работников предоставлено руководителю организации (структурного подразделения), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в той же организации (структурном подразделении) руководителем организации (структурного подразделения), определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией (структурным подразделением).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения часовой ставки педагогического работника на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной педагогическому работнику месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий

без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы педагогической работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения им годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих не свыше двух месяцев по болезни или другим причинам педагогических работников;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в год по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше

двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение № 2  
к Отраслевому соглашению  
по организациям,  
находящимся в ведении  
Министерства образования  
Калининградской области,  
на 2023 – 2025 годы

**Рекомендации**  
**о закреплении в территориальных соглашениях, в коллективных договорах**  
**положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся**  
**квалификационной категории за выполнение педагогической работы по**  
**должности с другим наименованием, по которой не установлена**  
**квалификационная категория,**  
**а также в других случаях**

В территориальных 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида 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:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2
1	2	3

1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
2	Воспитатель	Старший воспитатель
3	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
4	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
5	Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности)
6	Инструктор по труду, преподаватель	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности)
7	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
8	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
9	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
10	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
11	Педагог-психолог	Преподаватель психологии
12	Учитель физической культуры	Инструктор по физической культуре в дошкольном образовательном учреждении



**Положение  
о системе управления охраной труда и обеспечении безопасности образовательного  
процесса на территории Калининградской области**

**1. Общие положения**

1.1. Положение устанавливает основные требования к деятельности Министерства образования Калининградской области, муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций и обеспечению безопасности образовательного процесса.

1.2. Положение служит правовой и организационно-методической основой формирования нормативных правовых, методических и распорядительных документов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций.

1.3. Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса - система сохранения жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1.4. Областная отраслевая система управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса - скоординированная система взаимодействия Министерства образования Калининградской области, муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций, Калининградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и иных организаций, направлена на реализацию государственной политики в области охраны труда и обеспечение безопасности образовательного процесса, главной целью которой является сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и образовательной деятельности.

**2. Принципы функционирования отраслевой системы  
управления охраной труда и обеспечения безопасности  
образовательного процесса**

2.1. Обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности.

2.2. Гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья.

2.3. Профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися.

2.4. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5. Сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателей и работников, учредителей образовательных учреждений, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

2.6. Планирование мероприятий по охране труда и учебы и их обязательное финансирование на всех уровнях управления образованием.

2.7. Исполнение требований по охране труда работодателями и работниками и

ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **3. Организационная структура отраслевой системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса**

3.1. Управление охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса осуществляются:

- 1) Министерством образования Калининградской области – на областном уровне;
- 2) муниципальным органом управления образованием – на муниципальном уровне;
- 3) руководителем образовательной организации – на уровне образовательной организации.

### **4. Функциональные задачи отраслевой системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса по уровням управления**

Отраслевая система управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и обучающихся в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

#### **Областной уровень**

Министерство образования Калининградской области в рамках своих полномочий обеспечивает:

- реализацию государственной политики в сфере охраны труда в системе образования Калининградской области;
- участие в разработке проектов законодательных, нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся в процессе их трудовой и образовательной деятельности;
- участие, совместно с Калининградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в разработке и реализации отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда, обеспечения безопасных условий образовательного процесса, контроль за их исполнением;
- финансирование подведомственных образовательных организаций на мероприятия по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- содействие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- контроль за отражением требований, направленных на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, в учредительных документах подведомственных образовательных организаций;
- участие в расследовании групповых несчастных случаев, несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходами с работниками и обучающимися в соответствии с установленным порядком;
- разработку совместно с заинтересованными организациями мероприятий по обобщению и распространению передового опыта в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, проведение смотров-конкурсов, дней охраны труда и т.п.;
- взаимодействие органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, технической инспекцией труда Калининградской областной Федерации профсоюзов, Калининградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- организацию и проведение ведомственного контроля за выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- реализацию иных функций по вопросам охраны труда и обеспечения

безопасности образовательного процесса в пределах компетенции Министерства образования Калининградской области.

#### **Уровень местного самоуправления**

Муниципальный орган управления образованием в рамках своих полномочий обеспечивает:

- разработку и утверждение положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса на территории муниципального образования;
- координацию и методическое руководство работой служб охраны труда (специалистов по охране труда) подведомственных образовательных организаций;
- участие в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с установленным порядком;
- содействие организации работ, связанных с проведением специальной оценки условий труда в образовательных организациях;
- содействие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- планирование и организацию обучения и проверки знаний по охране труда работников муниципального (местного) органа управления образованием, руководителей и специалистов образовательных организаций, а также повышения квалификации работников служб охраны труда и учебы;
- совместно с заинтересованными организациями участие в проведении семинаров, выставок и других мероприятий по пропаганде передового опыта по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий образовательного процесса;
- организацию и проведение ведомственного контроля за выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасных условий образовательного процесса;
- проведение анализа состояния условий и охраны труда и учебы, причин несчастных случаев с обучающимися, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников, разработку и принятие мер по их предупреждению и снижению;
- оказание методической помощи образовательным организациям в совершенствовании работы по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий образовательного процесса;
- обеспечение образовательных организаций нормативной правовой и бланковой документацией по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий образовательного процесса;
- выполнение иных функций по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции муниципального органа управления образованием.

#### **Уровень образовательной организации**

Образовательная организация в рамках своих полномочий обеспечивает:

- создание службы охраны труда, введение должности специалиста по охране труда в соответствии с установленными нормативами;
- разработку и утверждение положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- в установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся;
- совместно с профсоюзной организацией, иным уполномоченным органом работников, создание комитета (комиссии), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной

деятельности;

- безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов;

- в установленном порядке работников и обучающихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

- в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний;

- проведение контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в образовательной организации;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организацию и проведение расследования в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследования в установленном порядке несчастных случаев с обучающимися;

- обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников служб охраны труда в установленные сроки;

- санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений главного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.