

Зарегистрирован в  
администрации г. Красноярска  
№ 7-23 от 24.01 2022г.

**СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И  
КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2022 - 2024 ГОДЫ**

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
*Соглашение*  
Коллективный договор  
№ 4916 от «26» 01 2022г.

Красноярск  
20 22 год

Администрация города Красноярска в лице Главы города Еремина Сергея Васильевича, действующего на основании Устава города Красноярска, именуемая в дальнейшем «Администрация», с одной стороны и Красноярская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Косарынцевой Людмилы Васильевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности сферы образования города Красноярска.

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях города Красноярска (далее – муниципальные организации), трудовых договоров с работниками муниципальных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники муниципальных организаций (далее – работники) в лице их полномочного представителя – Красноярской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели в лице их полномочного представителя - администрации города Красноярска.

1.3. Соглашение распространяется на работодателей и работников муниципальных организаций, имеющих первичные организации Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льготы гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных организациях рекомендовать заключение коллективных договоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры муниципальных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров муниципальных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников муниципальных организаций.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения Администрация информирует муниципальные организации о заключении и содержании Соглашения, Профсоюз - территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента его подписания, распространяется на правоотношения, возникшие, с 1 января 2022 года, и действует по 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 июня 2024 года.

1.8. Соглашение составлено в трех экземплярах: по одному экземпляру - Администрации, Профсоюзу и департаменту экономической политики и инвестиционного развития администрации города.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации города (<http://www.admkrsk.ru>), Профсоюза (<http://www.kr-educat.ru>).

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие муниципальных организаций и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности муниципальных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, муниципальной программы «Развитие образования в городе Красноярске».

2.1.2. Участвовать в организации, подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение статуса учителя, популяризацию педагогической профессии.

2.1.3. Содействовать созданию в городе Красноярске условий для профессионального развития педагогических работников, в том числе, участвуя в организации и проведении профессиональных конкурсов, краевых фестивалей и смотров.

2.1.4. Вносить изменения и дополнения в Соглашение, требующие финансирования за счет средств бюджета города Красноярска, до внесения в Красноярский городской Совет депутатов соответствующего проекта бюджета на год, относящийся к сроку действия Соглашения.

2.2. Администрация:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование муниципальных организаций в пределах фактического наличия бюджетных средств на едином счете бюджета с соблюдением обязательных последовательно осуществляемых процедур санкционирования и финансирования, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным, автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение (возмещение) нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует получение дополнительного профессионального образования педагогических работников муниципальных организаций

посредством реализации дополнительных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, полномочия собственника в отношении имущества муниципальных организаций, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в муниципальных организации, для полной и своевременной оплаты налоговых обязательств муниципальных организаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу информацию о реализации муниципальных программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

При аттестации руководителей на соответствие занимаемой должности и распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных организаций включает в состав соответствующей комиссии представителя Красноярской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам 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, принятых органами местного самоуправления решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников муниципальных организаций.

2.2.6. В рамках решений, принятых на краевом уровне, принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников образования не ниже достигнутого уровня в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и по запросу направляет в краевую организацию Профессионального союза соответствующую информацию.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий, конкурсной комиссии по присуждению премии Главы города в области образования и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников муниципальных организаций.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования, награждения наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке. Направляет вышеуказанные проекты нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.9. Рекомендует организациям обеспечивать учет мнения территориальной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономной муниципальной организации путем изменения типа.

2.2.10. Включает Красноярскую краевую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов, касающихся вопросов социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2.11. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень муниципальных организаций, тип которых не может быть изменен на автономную муниципальную организацию.

2.2.12. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных муниципальных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников муниципальных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам 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. Содействует предотвращению в муниципальных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4. Обращается в органы местного самоуправления города Красноярска с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников муниципальных организаций, нормативных правовых актов города, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования. Направляет замечания и предложения в Администрацию.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций:

в проведении специальной оценки условий труда работников;

в аттестации руководителей муниципальных организаций на соответствие занимаемой должности.

2.3.8. Выражает мнение по проектам нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников муниципальных организаций, в том числе в области оплаты труда, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения в администрацию города Красноярска, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в муниципальных организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров муниципальных организаций.

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

3.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его

заклучения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

Состав двухсторонней комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия Сторон, полномочности их представителей согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников муниципальных организаций и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать осуществлению в муниципальных организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий, норм и оплаты труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.7. Способствовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа муниципальной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.2. Администрация обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия двухсторонней комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в управлении муниципальной организации в соответствии с частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и затрагивающие права и законные интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности муниципальной организаций в целом, участвовать в работе коллегиальных органов управления муниципальной организации.

3.2.3. Способствовать формированию в муниципальных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля



за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет мониторинг, проводит экспертизу коллективных договоров, обобщает опыт по их заключению.

3.3.2. Проводит обучение по вопросам разработки проекта коллективного договора и его заключения.

3.3.3. Профсоюз по мере необходимости проводит мониторинг соблюдения муниципальными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров муниципальных организаций.

3.5. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие в конкурсах по социальному партнерству).

3.6. Стороны считают целесообразным направление в муниципальные организации разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

3.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в муниципальных организациях:

а) проведение работы с молодежью с целью закрепления ее в муниципальных организациях;

б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту;

в) обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

г) активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, воспитания здорового образа жизни;

д) содействие трудоустройству выпускников профессиональных организаций по специальности;

е) внедрение в муниципальных организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе

и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности муниципальных организаций;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

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

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению наставников за педагогическими работниками из числа молодежи в первый год их работы в муниципальных организациях, установлению наставникам стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

г) закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, в пределах общего фонда оплаты труда;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в муниципальных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.9. Администрация и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных муниципальных организаций, а также педагогических работников.

#### IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками муниципальных 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, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации и с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – приказ № 167н).

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

4.1.3. Работодатели с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом № 167н обеспечивают заключение (оформление) с работником трудовых договоров, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) 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);

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

в) виды и 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;

г) продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат,

устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

4.1.5. Работники муниципальных организаций, включая руководителей муниципальных организаций (подразделений), их заместителей, руководителей структурных подразделений и другие работники этих муниципальных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам иных муниципальных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом муниципальной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами муниципальной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные

характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

4.3. Администрация и Профсоюз договорились:

4.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста;

неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

4.3.2. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником муниципальной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

## V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников муниципальных организаций.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников регулируются положением об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам муниципальных организаций и разрабатываются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. В положении об оплате труда работников муниципальной организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

а) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности труда, количества и качества затраченного труда;

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

в) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

г) 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;

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

е) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

ж) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальной организаций;

з) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

и) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

к) Заработная плата работников муниципальных организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и срока индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

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

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

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

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей муниципальной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

е) при принятии решений о выплатах и их размерах руководствоваться принципом прозрачности (открытости), согласовывать эти решения с выборным органом первичной профсоюзной организации при разработке положения об оплате труда работников муниципальных организаций и локально-нормативных актов об оплате труда муниципальной организации.

5.2.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности - со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в муниципальной организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников;

г) при присвоении почетных званий, начинающих со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.2.3. При разработке и принятии правового акта, определяющего положения оплаты труда работников муниципальных организаций Администрации рекомендуется учитывать общие основные принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций города Красноярска, утвержденным постановлением администрации города и иными нормативными правовыми актами.

5.2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с 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.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются положением по оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальной организации.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в муниципальных организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая



по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

5.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

5.3.1. 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, в случаях, предусмотренных в приложении 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в пределах общего фонда оплаты труда.

5.3.2. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400–ФЗ «О страховых пенсиях»)- не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую муниципальную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации муниципальной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на 6 месяцев.

5.4. Стороны договорились содействовать повышению уровня заработной платы работников муниципальных организаций и других

гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в рамках общей краевой политики.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Стороны рекомендуют муниципальным организациям предусматривать в коллективном договоре выплату заработной платы **10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.**

5.6. 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.

5.7. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются муниципальной организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

5.8. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными организациями либо продолжающим работу в муниципальной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другую муниципальную организацию.

Рекомендовать автономным муниципальным организациям предусматривать в своих коллективных договорах и положениях об оплате труда устанавливать персональную выплату вышеуказанным специалистам.

5.9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов выплачивается в полном размере с первого дня работы в муниципальных организациях города Красноярска, если они прожили не менее 5 лет в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.10. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 № 1601, Порядок).

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

5.11. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по муниципальной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.12. Стороны договорились:

5.12.1. Проводить мониторинг установленных в муниципальных организациях систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

5.12.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников муниципальных организаций. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников муниципальных организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.

Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию, систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.12.3. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников муниципальных организаций, порядком установления выплат

стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

#### 5.12.4. Рекомендовать работодателям:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников;

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях.

5.12.5. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

б) работа на временной основе в объединенных подгруппах (классах);

в) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

5.12.6. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно принимают меры по:

а) повышению уровня оплаты труда работников муниципальных организаций в рамках общей краевой политики;

б) установлению размеров ставок, окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

в) сохранению установленных Указами Президента Российской Федерации: от «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» целевых показателей повышения оплаты труда работников сферы образования (новая редакция).

5.13. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, за работниками сохраняется средняя заработная плата в пределах общего фонда оплаты труда.

5.14. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.15. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты

денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных организаций (письма Минпросвещения России: от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 и от 07.09 2020 № ВБ-1700/08), где указано, что работодатель выполняет обязательства по:

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

- преемственности закрепления классного руководителя в классах на следующий учебный год;

- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагог знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.16. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

- а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

- б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности муниципальной организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.17. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре муниципальной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности муниципальной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в муниципальной организации (*Составлен протокол разногласий*).

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, положений, предусмотренных приказом № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности муниципальной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утвержденными Минпросвещения России и, в частности, приказом № 1601.

6.1.2. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами муниципальной организации, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

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

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

в) предоставление дополнительного времени (оплачиваемых дней) работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), с учетом финансово-экономического положения работодателя и закреплением условий и порядка в коллективном договоре муниципальной организации;

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

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в муниципальной организации в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Привлечение работников муниципальных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с их согласия учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели

до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей муниципальных организаций, заместителей руководителей муниципальных организаций, руководителей структурных подразделений этих муниципальных организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования), утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и 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, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях,



предусмотренных законодательством, в том числе в случае возникновения права на дополнительный отпуск у работника, совмещающего работу с обучением, в период нахождения в ежегодном отпуске и если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169).

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей муниципальных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Администрация устанавливает порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных организациях.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка муниципальной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426–ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.9. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.1.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

## VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Администрация:

7.2.1. Рекомендует работодателям муниципальных организаций в установленном законодательством Российской Федерации порядке с участием Профсоюза обеспечивать разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда.

7.2.2. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве, анализ и обобщение полученных

результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

7.2.3. Информировывает, не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев; выделении муниципальными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда.

7.2.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на создание условий, обеспечивающих жизнь и здоровье работников муниципальных организаций.

7.2.5. Обеспечивает включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу нового учебного года.

7.3. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с действующим законодательством:

7.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.3.2. Предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности муниципальной организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.3.3. Обеспечивают за счет средств муниципальной организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры, если в результате проведения предварительного или периодического осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (приказ Минтруда России № 467н от 14.07.2021 «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров.

Используют также возможность возврата части сумм страховых взносов до 30% на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников, которым в соответствии с пенсионным законодательством, но не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости).

7.3.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426–ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

7.3.6. Предусматривают выдачу работникам сертифицированной одежды и других средств индивидуальной защиты. Списки профессий и должностей, работа на которых дает право на получение средств индивидуальной защиты и компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.7. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве. Предоставляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.4. Администрация рекомендует:

7.4.1. Вводить должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.4.2. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

7.4.3. Проводить инструктажи по охране труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке.

7.4.4. Обеспечивать санитарно-бытовые условия в установленном законодательством порядке.

7.4.5. Осуществлять взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений муниципальных организаций.

7.4.6. Способствовать деятельности уполномоченных лиц по охране труда при осуществлении ими профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.4.7. Предусматривать в коллективных договорах оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по муниципальной организации совместной с работодателями работы по обеспечению безопасных условий труда.

7.4.8. Рассматривать, по возможности, в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему на производстве в результате несчастного случая.

## 7.5. Профсоюз;

7.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов; способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в муниципальных организациях, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательных нормативных актов, Федерального закона №426–ФЗ при проведении специальной оценки условий труда, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда.

7.5.3. Организует работу внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений муниципальных организаций. Принимает участие в работе комиссий по проверкам готовности муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.5.4. Участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками при проведении образовательной деятельности.

7.5.5. Организует ежегодное проведение конкурсов на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза», «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.5.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда.

7.5.7. Обращается в компетентные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытия фактов несчастных случаев с работниками муниципальных организаций.

## 7.6. Стороны совместно:

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

7.6.2. Осуществляют ведомственный и профсоюзный контроль соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений муниципальных организаций.

7.6.3. Рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма в муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

7.6.4. Совместно организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

### 8.1. Администрация:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу муниципальных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, дополнительное профессиональное образование педагогических работников муниципальных организаций.

8.1.3. Определяет порядок предоставления и согласования документов для награждения работников сферы образования государственными, ведомственными и краевыми наградами за профессионализм, результативность деятельности и многолетний добросовестный труд, а также иных граждан и организаций за значительный вклад в развитие региональной системы образования.

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала муниципальных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

### 8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи трудоустройства выпускников муниципальных организаций.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников муниципальных организаций.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- б) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;
- в) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- г) совершенствованию методики оценки труда учителя.

#### 8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников муниципальных организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также в случае ликвидации муниципальной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация муниципальной организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией муниципальной организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальных организациях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней в муниципальной организации.

8.4.2. В целях содействия реализации указа Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг «Об утверждении Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы» считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.4.4. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в муниципальных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы

мер по обеспечению здоровьe сберегающей среды в муниципальных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровьa и формирование здоровьe ориентированного поведения.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

а) сохранению количества рабочих мест;

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

в) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности муниципальной организаций;

г) обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

д) предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций за счет собственных средств;

е) сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 28.06.2012 № 281 «Об утверждении положения о порядке льготной продажи жилых помещений, находящихся в муниципальной собственности».

ж) недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата муниципальной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

з) созданию условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения, работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием муниципальной организации;

и) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков);

к) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

л) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».



8.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

## IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, муниципальные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета или от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, в том числе на:

а) оплату труда работников, установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;

б) укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.1.2. Работники муниципальных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами за счет приносящей доход деятельности.

9.2. Стороны выражают намерения проводить работу по выработке предложений, касающихся:

а) системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников муниципальных организаций;

б) внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

в) сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам муниципальных организаций;

г) поддержки работников из числа молодежи;

д) системы мер по социальной поддержке работников;

- е) обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- ж) реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений;
- з) предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

9.3. Администрация города осуществляет льготную продажу квартир работникам муниципальных организаций системы образования в порядке, установленном правовым актом города.

9.4. Администрация предоставляет работникам муниципальных организаций места в муниципальных общежитиях в порядке, установленном правовым актом города.

9.5. Администрация при подготовке предложений в проект бюджета города на соответствующий финансовый год учитывает объем средств, необходимых для ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников муниципальных организаций и проведения обязательной вакцинации, противоэпидемических мероприятий для работников, за счет средств бюджета.

9.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах за счет средств от приносящей доход деятельности:

- а) выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

- б) выделение дополнительных средств на оздоровление работников.

- в) оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости.

9.7. Работодатели закрепляют в коллективных договорах обязательства, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение в краевое государственное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь» ему по необходимости предоставляется отпуск на период лечения с учетом производственных возможностей по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

9.8. Стороны согласились, что работодатели:

9.8.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года, в том числе с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.8.2. Предусматривают в коллективных договорах порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, в соответствии с принятыми нормативными актами.

9.8.3. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76–ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее

место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обустройство хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом муниципальной организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

9.8.4. Стороны пришли к соглашению, что:

9.8.4.1. Педагогические работники муниципальных организаций могут привлекаться по решению министерства образования Красноярского края к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее – ГИА-9) и среднего общего образования (далее – ГИА-11) по согласованию с работодателем.

9.8.4.2. Работодатели освобождают педагогических работников муниципальных организаций, участвующих в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период подготовки и проведения ГИА-9 и ГИА-11 с сохранением за ними места работы (должности), *средней заработной платы* на время исполнения ими указанных обязанностей. *(Составлен протокол разногласий)*.

9.8.4.3. Педагогические работники вправе отказаться от участия в проведении государственной итоговой аттестации при наличии уважительных причин, подтвержденных документально.

## X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава муниципальной организации, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников, независимо от

численности бесплатно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять транспортные средства).

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении муниципальной организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников с лицевого счета муниципальной организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, Соглашением. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций муниципальных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в муниципальной организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

10.3.5. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

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

а) работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией муниципальной организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной

переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза;

б) сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в муниципальной организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

в) педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию;

г) сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

10.3.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности муниципальной организации и принимается во внимание при поощрении работников (*Составлен протокол разногласий*).

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

10.3.9. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в муниципальной организации, в соответствии с коллективным договором, настоящим Соглашением.

10.4. Стороны рекомендуют муниципальным организациям устанавливать выплату по итогам работы руководителю выборного органа первичной профсоюзной по занимаемой штатной должности за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным

договором и положением об оплате труда муниципальной организации (*Составлен протокол разногласий*).

10.5. Администрация обеспечивает безвозмездное предоставление в пользование территориальным районным организациям Профсоюза г. Красноярска необходимые помещения для работы председателя и актива Профсоюза, для проведения собраний работников, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы. Обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

## XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Красноярского краевого комитета Профсоюза при участии главного управления образования администрации города Красноярска и доводится до сведения муниципальных организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

## ХII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

12.1. Приложение 1 и приложение 2 являются неотъемлемыми частями Соглашения.

12.2. К настоящему Соглашению прилагается протокол разногласий, который является его неотъемлемой частью.

Глава города Красноярска

  
С.В. Еремин  
« 24 » 01 2022 г.  


Председатель Красноярской краевой  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования

  
Л.В. Косарынцева  
« 24 » 09 20 г.  




**РЕКОМЕНДАЦИИ  
О ЗАКРЕПЛЕНИИ 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 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 07.04.2014 № 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 муниципальной организации;

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;

	старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), концертмейстер</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

<p>по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>	<p>Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>

Приложение 2  
к Соглашению между администрацией  
города Красноярска  
и Красноярской краевой организацией  
Профессионального союза работников  
народного образования  
и науки Российской Федерации,  
на 2022 – 2024 годы

**Состав двухсторонней комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений**

1	Аксенова Марина Александровна	исполняющий обязанности руководителя главного управления образования администрации города Красноярска
2	Исаченкова Нина Анатольевна	заведующий отделом по вопросам оплаты труда и экономики образования краевой организации Профсоюза
3	Кирилах Тамара Александровна	главный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза
4	Костромина Наталья Максимовна	начальник отдела правовой работы главного управления образования администрации города Красноярска
5	Мамаева Анна Викторовна	начальник отдела кадровой и организационной работы главного управления образования администрации города Красноярска
6	Овчинникова Наталья Владимировна	председатель территориальной организации Профсоюза Ленинского района города Красноярска
7	Осетрова Ирина Геннадьевна	директор МАОУ Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко», председатель Совета директоров муниципальных общеобразовательных учреждений города Красноярска
8	Петрухина Татьяна Олеговна	юрист по вопросам социальной защиты членов Профсоюза краевой организации Профсоюза
9	Савченко Наталья Алексеевна	заместитель председателя краевой организации Профсоюза
10	Тихоненко Оксана Викторовна	заведующий МБДОУ «Детский сад № 24», председатель Совета заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Красноярска

11	Урбанович Оксана Анатольевна	начальник территориального отдела главного управления образования администрации города по Кировскому району города Красноярска
12	Шурмелева Евгения Юрьевна	председатель территориальной организации Профсоюза Советского района г. Красноярска

## Протокол разногласий

к Соглашению между администрацией города Красноярск  
и Красноярской краевой организацией Профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации, на 2022 – 2024 годы

г. Красноярск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Администрация города Красноярск в лице Главы города Еремина Сергея Васильевича, действующего на основании Устава города Красноярск, именуемая в дальнейшем «Администрация», с одной стороны и Красноярская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Косарынцевой Людмилы Васильевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили Протокол разногласий к настоящему к Соглашению между администрацией города Красноярск и Красноярской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, на 2022 – 2024 годы о нижеследующем.

№ п/п	Редакция Профсоюза	Редакция Администрации
1	5.17. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности: а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.	Пункт 5.17. исключить.
2	9.8.4.2. Работодатели освобождают педагогических работников	В пункте 9.8.4.2. исключить фразу

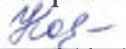
	муниципальных организаций, участвующих в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период подготовки и проведения ГИА-9 и ГИА-11 с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.	«средней заработной платы».
3	10.3.7. 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.	Пункт 10.3.7. исключить
4	10.4. Стороны рекомендуют организациям устанавливать выплату по итогам работы руководителю выборного органа первичной профсоюзной по занимаемой штатной должности за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации.	Пункт 10.4. исключить

Настоящий протокол разногласий является неотъемлемой частью Соглашения.

Глава города Красноярск

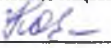
  
С.В. Еремин  
« 24 » 01 20 22 г.

Председатель Красноярской краевой  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования

 Л.В. Косарынцева  
« 24 » 01 20 22 г.





Всего в настоящем документе  
прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
48 (сорок восемь) листов  
Председатель краевой  
организации Профсоюза  
 Косарынцева Л.В.  
24 января 2022 года

