

Администрация
города Екатеринбурга

Свердловская областная
организация Профсоюза р
народного образования и

Глава Администрации

Председатель


А. Э. Якоб
2013 г.



Т. Е. Т.
2013


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям системы образования города Екатеринбу
на 2013-2015 гг.

1.

Настоящее отраслевое соглашение обеспечивает соблюдение для них благоприятных условий социальной защищенности и эффективности работы в г. Екатеринбурга.

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами являются:



Работодатели – муниципальные образовательные учреждения г. Екатеринбурга, в лице их представителя - Администрации города Екатеринбурга (далее - Администрация);

Работники муниципальных образовательных учреждений г. Екатеринбурга, в лице их представителя - Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.1.2. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства:

- предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам;

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

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

1.1.5. Соглашение состоит из основного текста и 7 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Соглашения

1.2.1. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников образования, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников образования.

1.2.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права образовательных учреждений в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры образовательных учреждений не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах образовательных учреждений с учетом особенностей их 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 и настоящим Соглашением.

1.3. Сфера действия Соглашения

Соглашение действует в отношении всех работодателей - муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга и в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

Соглашение действует в отношении Администрации и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.4. Соотношение Соглашения с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, Трехсторонним соглашением между Администрацией города Екатеринбурга, Объединением профсоюзных организаций города Екатеринбурга и Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей», Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и соответствующими отраслевыми соглашениями.

1.4.2. При заключении коллективных договоров Стороны рекомендуют муниципальным образовательным учреждениям города Екатеринбурга, включать в их текст меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.4.3. Администрация направляет текст настоящего Соглашения руководителям муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга. Профсоюз - в первичные и районные организации Профсоюза города Екатеринбурга.

1.4.4. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, указанными в п. 1.4.1. настоящего Соглашения.

1.4.5. Администрация обязуется:

- не принимать правовых актов, ухудшающих положение работников образовательных учреждений по сравнению с законодательством и настоящим соглашением;

- не устанавливать в трудовых договорах с руководителями образовательных учреждений условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и настоящим соглашением;

- организовать работу по своевременному принятию муниципальных правовых актов, в случаях, если реализация настоящего соглашения потребует их принятия.

1.4.7. В тех случаях, когда в отношении работников учреждений образования в связи с подведомственностью учреждений образования действуют иные региональные и (или) федеральные отраслевые соглашения, не указанные в п. 1.4.1. настоящего Соглашения, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Администрация и Профсоюз договорились:

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с Екатеринбургской городской Думой, Законодательным Собранием Свердловской области, Правительством Свердловской области в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать руководителям автономных образовательных учреждений из числа работников включать в состав наблюдательного совета представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома).

2.1.4. Органы Администрации, уполномоченные осуществлять деятельность в сфере образования, подведомственные им образовательные учреждения и иные организации системы образования:

- предоставляют первичным и районным организациям Профсоюза, а также Профсоюзу по запросу, информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- предоставляют первичным и районным организациям Профсоюза, а также Профсоюзу по запросу информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

- своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированные ответы.

2.1.5. Стороны совместно рекомендуют образовательным учреждениям принимать положения о порядке распределения педагогической нагрузки в образовательных учреждениях в соответствии с примерным положением (Приложение № 2);

2.1.6. Администрация:

- не допускает ликвидации, модернизации образовательных учреждений, а также изменения назначения зданий образовательных учреждений без проведения соответствующей экспертной оценки;

- предусматривает организационные мероприятия по повышению профессионального уровня работников и переподготовке высвобождаемых работников образования.

2.1.7. Образовательные учреждения:

- самостоятельно утверждают своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств;

- определяют самостоятельно (по согласованию с учредителем, если это предусмотрено муниципальным нормативным актом, устанавливающим отраслевую систему оплаты труда) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги) и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников), которые закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- оплачивают время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее 2/3 должностного оклада. В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

- выплачивают компенсацию работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 2/3 ставки, оклада (должностного оклада);

- сохраняют за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере;

- осуществляют социально-экономическую защиту работников образовательных учреждений, расположенных в населённых пунктах, отнесённых к сельской местности, учреждений, расположенных в рабочих посёлках (посёлках городского типа) в строгом соответствии с федеральным, областным законодательством;

- определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами Свердловской области, муниципального образования город Екатеринбург, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре;

- выплачивают ежемесячно педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом РФ «Об образовании», независимо от объёма учебной нагрузки, в том числе во время нахождения в ежегодных, дополнительных и других отпусках, длительных командировках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и без документального подтверждения её целевого использования.

2.1.8. Профсоюз обязуется:

- оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём;

- разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации, а также органов государственной власти Свердловской области предложения по обеспечению жильем работников образовательных учреждений.

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;

- оказывать работодателям необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

- оказывать содействие работодателям по вопросам обжалования действий государственных и муниципальных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.2. Администрация и Профсоюз договорились:

2.2.1. Осуществлять деятельность, направленную на повышение уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2.3. Осуществлять деятельность, направленную на увеличение нормативов финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на увеличение стоимости бюджетной услуги по организации предоставления общедоступного и бесплатного образования и отдыха детей в каникулярное время на одного ребенка для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам.

2.2.5. Организовывать совместные семинары председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей муниципальных учреждений образования г. Екатеринбурга с целью их обучения и определения основных направлений взаимодействия.

2.3. Администрация обязуется:

2.3.1. Принимать меры по своевременной выплате работникам муниципальных образовательных учреждений заработной платы и ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями без документального подтверждения её целевого использования.

2.3.2. Осуществлять мероприятия по направлению образовательными учреждениями по запросу Профсоюза следующей информации:

- о численности, составе работников;
- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников образовательных учреждений;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о кадровом составе образовательных учреждений и иную информацию по социально-трудовым вопросам;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3.3. Оказывать содействие Профсоюзу и районным организациям Профсоюза в работе с органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, и отделами образования, направленной на своевременную выплату работникам муниципальных образовательных учреждений и иных муниципальных организаций системы образования заработной платы, своевременное повышение заработной платы, сохранение достигнутого уровня трудовых и социальных прав, гарантий и компенсаций работников образования.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Контролировать соблюдение работодателями и их представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательных учреждениях.

2.4.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах.

2.4.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам образования, являющимся членами Профсоюза.

2.4.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.4.5. Добиваться принятия решения о внесении изменений в Закон «Об образовании в Свердловской области» по увеличению ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений до 10 % величины минимального размера оплаты труда.

2.4.6. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.4.7. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие совместные семинары.

2.4.8. Вести контроль педагогического стажа работников - членов Профсоюза, дающего право на досрочную пенсию по старости.

2.4.9. Оказывать работникам - членам Профсоюза материальную помощь в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.4.10. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.4.11. Представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Администрация и Профсоюз договорились:

3.1.1. Заработная плата работникам образовательных учреждений и иных учреждений системы образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором с работником.

3.1.2. Образовательные учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников с учётом макетов локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Профсоюза, а также других органов исполнительной власти Свердловской области и организаций соответствующих отраслевых профсоюзов.

3.1.3. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в каждом образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 (для общеобразовательных учреждений – не более 30) процентов.

В первую очередь, индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами образовательных учреждений, не могут противоречить действующему законодательству.

3.1.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательное учреждение принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников (по согласованию с учредителем, если это предусмотрено муниципальным нормативным актом, устанавливающим отраслевую систему оплаты труда)

в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.5. При осуществлении образовательным учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Администрация и Профсоюз осуществляют контроль за:

3.2.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных учреждений в соответствии с установленными в них системами оплаты труда.

3.2.2. Выплатой заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

3.2.3. Выплатой компенсации работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада). За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.2.4. Выполнением регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками, разработанного и утверждённого по согласованию с Профсоюзом, в котором конкретизировано содержание и определён порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) в образовательных учреждениях.

3.2.5. Своевременностью и целевым использованием средств, перечисляемых образовательным учреждениям на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций.

3.2.6. Своевременным начислением и выплатой денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном областным законодательством, без документального подтверждения её целевого использования.

3.3. Стороны согласились, что образовательные учреждения разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом:

3.3.1. Положение об оплате труда образовательных учреждений, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги) и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о стимулировании труда педагогических работников и других работников образовательных учреждений.

3.3.2. Положение о премировании.

3.3.3. Положение об оказании материальной помощи.

Стороны рекомендуют образовательным учреждениям разрабатывать и принимать по согласованию с профсоюзным комитетом:

3.3.4. Положение о комиссии по премированию (по распределению стимулирующего фонда);

3.3.5. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;

3.3.6. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки.

3.3.7. В состав комиссий по премированию, по распределению учебной нагрузки рекомендуют включать представителя выборного профсоюзного органа.

3.3.8. Все указанные в п. 3.3. Положения могут являться приложениями к коллективному договору.

3.4. Администрация и Профсоюз договорились:

3.4.1. В состав комиссии по аттестации руководителей образовательных учреждений города на соответствие занимаемой должности и городской оздоровительной комиссии рекомендовать включать представителей соответствующих отраслевых профсоюзов.

3.4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.4.3. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования, сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

3.4.4. При аттестации педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более

раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.4.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 1.

3.4.6. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

3.4.7. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

3.4.8. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливаются следующие выплаты и повышения заработной платы:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, оплата труда которых устанавливается в соответствии с постановлением Постановление Главы Екатеринбурга от 18.11.2008 N 4988 (ред. от 15.02.2011) «О введении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» устанавливается повышающий коэффициент к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги либо к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, - 1,1,

педагогическим работникам иных образовательных учреждений устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1.

3.4.9. Работникам образования при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

3.4.10. Работникам образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей устанавливается доплата в размере 10 % к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 07.03.2012 г. № 220-ПП «О мерах по обеспечению отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в 2012 - 2014 годах».

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

3.4.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников увольнение в связи с сокращением численности или штата 10 и более процентов работников от общего числа работников муниципальных образовательных учреждений г. Екатеринбурга.

4.1.2. В случае массового увольнения работников совместно с профсоюзными организациями предпринимать меры, определённые Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99.

4.1.3. Установить следующие мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении и на обеспечение занятости этих работников:

4.1.3.1. Работодатель обязан предоставить работнику, предупреждённому об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, по его заявлению время для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы, если это закреплено в Коллективном договоре учреждения.

4.1.3.2. Работник – член Профсоюза, после увольнения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации Профсоюза в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.4. Оказывать содействие Профсоюзу по вопросам обеспечения занятости в системе образования, соблюдения социально-трудовых гарантий работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций, сокращением численности или штата работников организаций в системе образования.

4.1.5. Содействовать развитию системы подготовки и переподготовки кадров в системе образования.

4.1.6. Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных учреждений предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников.

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 5 лет в объёме не менее 72 часов.

4.1.7. Содействовать созданию советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Устанавливать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, если это закреплено в коллективном договоре, также лицам:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

- лицам, проработавшим в учреждении свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателям первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

4.1.9. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

4.2. Администрация обязуется:

4.2.1. В случае массового увольнения работников муниципальных учреждений образования, оказывать содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников.

4.2.2. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах образовательных учреждений, обеспечивать необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

4.2.3. Поощрять руководителей образовательных учреждений, которые предусматривают средства на повышение квалификации работников.

4.3. Образовательные учреждения обязаны:

4.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения штатов, нарушения правовых гарантий работников. Уведомлять первичные профсоюзные организации данных учреждений о реорганизации, ликвидации учреждений.

4.3.2. Признавать значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. В рамках проводимых семинаров осуществлять обучение руководителей образовательных учреждений, органов управления образования по вопросам применения законодательства и нормативных правовых актов в сфере образования.

4.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждениях образования в соответствии с законодательством.

5.2.2. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждениях, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

5.2.3. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

5.2.4. Рекомендуют образовательным учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждением предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, приобретение СИЗ.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда. Для бюджетных и автономных образовательных учреждений выделение средств на проведение аттестации рабочих мест может осуществляться через предоставление учреждениям субсидий на иные цели.

5.3.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

5.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объёме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

5.3.4. В образовательных учреждениях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

5.4. Администрация и Профсоюз:

5.4.1. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжёлым и смертельным исходом с работниками на производстве.

5.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

5.4.3. Проводят ежегодные районные и муниципальные конкурсы по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди образовательных учреждений.

5.5. Администрация:

5.5.1. Считает одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения предусматривание средств на аттестацию рабочих мест, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда.

5.5.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма.

5.5.3. Информировывает Профсоюз (на основании письменного обращения) в течение первого квартала:

1) о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;

2) о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

3) о выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

5.6. Профсоюз:

5.6.1. Иницирует разработку и принятие региональных программ улучшения условий и охраны труда.

5.6.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

5.6.3. Координирует деятельность, обучает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда.

5.6.4. Обеспечивает районные организации Профсоюза г. Екатеринбурга, первичные организации Профсоюза нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

5.6.5. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

5.6.6. Организует участие в областных и общероссийских смотрах-конкурсах на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.6.7. Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в организации работы по охране труда.

5.6.8. Выделяет дотацию на удешевление стоимости путевки в профилакторий «Юбилейный» для работников-членов Профсоюза.

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений:

Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение физкультурно-оздоровительной работы в ОУ. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

6.2. Стороны согласились, что работодатели – муниципальные учреждения образования и их полномочные представители обязаны:

6.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в образовательном учреждении.

6.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательного учреждения, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы на счет районных профсоюзных организаций.

6.2.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.

6.2.6. Устанавливать стимулирующие выплаты за сложность и важность выполняемой работы в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам образовательных учреждений, избранным председателями профкомов, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения. Размеры надбавок закрепляются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте образовательного учреждения.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Администрация содействует предоставлению районным организациям

Профсоюза г. Екатеринбурга в пользование необходимых благоустроенных помещений для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, площадью не менее 12 квадратных метров преимущественно в зданиях районных администраций или в непосредственной близости от них.

6.3.2. Стороны ежегодно совместно организуют проведение первомайских мероприятий на основании постановления Правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и Труда в Свердловской области».

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

7.2. Изменения и дополнения Соглашения в течение срока его действия производятся только по соглашению всех сторон Соглашения.

7.3. В целях контроля выполнения Соглашения создается комиссия по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 6). Контроль за выполнением Соглашения осуществляется данной Комиссией.

7.4. Комиссия рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

7.5. О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через информационный бюллетень Профсоюза.

7.6. Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абз. 2 п. 3.4.4. настоящего Соглашения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя **и** на всех работников образовательного учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в учреждении создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательного учреждения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год **проводится Комиссией** до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательного учреждения.

2.6. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом (иным представительным органом работников либо работников представляет иной представитель, при отсутствии профсоюзной организации).

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

2.6.5. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения, секретарём - один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первой, второй и третьей ступени, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета (иного представительного органа работников или иного представителя работников в случае отсутствия в учреждении профсоюзной организации).

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.10. На основании решения Комиссии руководителем образовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом руководителя образовательного учреждения для выполнения другим

педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника общеобразовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3.14. Учебная нагрузка учителей вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ (классов) с очно - заочной формой обучения, а также учителей, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

4. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательного учреждения сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**ПОРЯДОК
СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ
АКТОВ ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
(премиальной комиссии)**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по премированию работников образовательного учреждения (далее – премиальная комиссия) создаётся в образовательном учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательного учреждения на основании решения премиальной комиссии.

2. Компетенция премиальной комиссии

В компетенцию премиальной комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (ежемесячных премий, доплат, надбавок);
- единовременных премий;
- иных стимулирующих выплат.

3. Права премиальной комиссии.

Премиальная комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

4. Формирование, состав премиальной комиссии

4.1. Премиальная комиссия создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в премиальную комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

4.3. Представители работников в премиальную комиссию делегируются профсоюзным комитетом, при его отсутствии – иным представительным органом работников, а при отсутствии последнего - избираются общим собранием работников.

4.4. Решение о создании премиальной комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.5. Срок полномочий премиальной комиссии (не менее 1 года) определяется Положением о премиальной комиссии.

4.6. В случае увольнения из образовательного учреждения работника, являющегося членом премиальной комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования премиальной комиссии.

4.7. Премиальная комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

4.8. Руководитель образовательного учреждения не может являться председателем премиальной комиссии.

5. Основания принятия решений премиальной комиссией.

5.1. При принятии решений премиальная комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, положением о премиальной комиссии, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организации, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Премиальная комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о премиальной комиссии и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы премиальной комиссии

6.1. Премиальная комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание премиальной комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание премиальной комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь премиальной комиссии ведёт протокол заседания премиальной комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания премиальной комиссии.

6.5. Члены премиальной комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию премиальной комиссии.

6.6. Решения премиальной комиссии принимаются простым большинством голосов членов премиальной комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) примирительная комиссия определяет самостоятельно.

6.7. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в премиальную

комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в премиальную комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.8. Премиальная комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены премиальной комиссией в сроки, установленные положением о премировании.

6.10. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём премиальной комиссии.

6.11. Руководитель образовательного учреждения издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых премиальной комиссией в соответствии с положением о премировании.

После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя образовательного учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы премиальной комиссии.

7. Заключительные положения

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены премиальной комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе премиальной комиссии. За разглашение указанной информации члены премиальной комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
<p>1. Учреждения (санаторные школы-интернаты, санаторно-лесные школы, санаторные детские дома, санаторные детские дошкольные учреждения) для детей больных туберкулезом</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие туберкулезных больных:</p> <p>Библиотекарь Врач Гардеробщик Истопник по топке печей в палатах для больных Кастелянша Мастер по труду Младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, ночная няня, подсобный рабочий, занятый мойкой посуды (судомойка) и кормлением детей (подавальщица) Средний медицинский персонал.</p>	<p>12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней 7 календарных дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней</p>
<p>Учреждения (школы, школы-интернаты, санаторно-лесные школы, детские дома, детские дошкольные учреждения и др.) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики.</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах):</p> <p>Врач Младший медицинский и обслуживающий персонал Средний медицинский персонал</p>	<p>30 рабочих дней 30 рабочих дней 30 рабочих дней</p>
<p>3. Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения</p> <p>Врач учреждения здравоохранения, просвещения</p>	<p>12 рабочих дней</p>

<p>Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения</p> <p>Средний и младший медицинский персонал в детских яслях и ясельных группах яслей-садов.</p> <p>Врач, средний и младший медицинский персонал, учреждений просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики.</p>	<p>12 рабочих дней</p> <p>12 рабочих дней</p> <p>12 рабочих дней</p>
<p style="text-align: center;">4. Общие профессии</p> <p>Оператор котельной, кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе:</p> <p>а) при загрузке вручную</p> <p>б) при механической загрузке</p> <p>в) на жидком топливе и газе.</p> <p>Кочегар (истопник) на дровяном топливе</p> <p>Оператор копировальных и множительных машин</p> <p>Повар, работающий у плиты</p> <p>Рабочий по очистке выгребных и помойных ям вручную</p> <p>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, центрифуговщик</p> <p>Рабочий (стиральщик) по стирке белья и спецодежды вручную</p> <p>Гладильщик</p> <p>Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе</p> <p>Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов</p> <p>Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций</p> <p>Приготовитель стиральных растворов</p>	<p>7 календарных дней</p> <p>12 рабочих дней</p> <p>7 календарных дней</p> <p>12 рабочих дней</p> <p>7 календарных дней</p> <p>7 календарных дней</p> <p>7 календарных дней</p> <p>12 рабочих дней</p> <p>7 календарных дней</p>

Список составлен в соответствии с:

- постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П–22;
- постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации городского отраслевого Соглашения (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования области, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, регуливающими социально-трудовые отношения.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, из равного числа представителей Администрации и Профсоюза.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях;
- развитие системы социального партнерства;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль за его выполнением;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в сфере образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями;
- обсуждение проектов областных законов, областных и городских постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в образовательных учреждениях;
- изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в образовательных учреждениях;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;
- подготовка Соглашения на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

— координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях;

— контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

— вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

— получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия собирается не реже одного раза в год по мере необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения городского отраслевого Соглашения, Комиссия может образовывать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В заседаниях Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов местного самоуправления, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют два сопредседателя Комиссии, избираемые ее членами от каждой из сторон Соглашения.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

V. Срок полномочий Комиссии

Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

Примерный план
повышения квалификации педагогических работников
на 20__ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7