Администрация
города Екатеринбурга

Глава Администрации

_____ А. Э. Якоб

«03» ноября 2016 г.

Свердловская областная
организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

Председатель

_____Т. Е. Трошкина

«03» ноября 2016 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016-2018 гг.

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
«08» ноября 2016 г.
Запись за № 17-ОТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы муниципальных организаций системы образования г. Екатеринбурга.

1.1.Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Работодатели – муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность, г. Екатеринбурга, подведомственные Управлению образования, а также образовательные организации, подведомственные Управлению по развитию физической культуры, спорта и туризма, Управлению культуры, Комитету по молодёжной политике, в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице их представителя - Администрации города Екатеринбурга (далее - Администрация);

Работники муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, г. Екатеринбурга, подведомственные Управлению образования, а также те образовательные организации, подведомственные Управлению по развитию физической культуры, спорта и туризма, Управлению культуры, Комитету по молодёжной политике, в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, 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 6 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 организаций 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.

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

1.4.3. Администрация направляет текст настоящего Соглашения руководителям муниципальных образовательных организаций 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 настоящим Соглашением.

1.4.5. Администрация обязуется:

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

- не устанавливать в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций 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.

1.5. 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 организаций включать в состав членов наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

2.1.4. Органы Администрации, уполномоченные осуществлять деятельность в сфере образования, подведомственные им образовательные организации 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 организациям принимать положения о порядке распределения учебной нагрузки в

образовательных организациях в соответствии с примерным положением (Приложение № 2);

2.1.6. Администрация:

- допускает ликвидацию, модернизацию образовательных организаций, а также изменения назначения зданий образовательных организаций только на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения для обеспечения жизнедеятельности, образования, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания им медицинской помощи, профилактики заболеваний у детей, их социальной защиты и социального обслуживания;

- предусматривает организационные мероприятия по повышению профессионального уровня педагогических работников.

2.1.7. Образовательные организации:

- самостоятельно утверждают своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств или учредителем (в пределах их полномочий);

- 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 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 организаций, расположенных в населённых пунктах,

отнесённых к сельской местности, в строгом соответствии с федеральным, областным законодательством;

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

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 организаций;

- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателями трудового законодательства;

- оказывать руководителям – членам Профсоюза необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

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

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.

2.2.2. Осуществлять деятельность, направленную на увеличение нормативов финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций.

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

2.2.4. Организовывать совместные семинары председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей муниципальных организаций 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 организаций заработной платы.

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

- о численности, составе работников;

- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников образовательных организаций;

- об объеме задолженности по выплате заработной платы;

- о показателях по условиям и охране труда;

- о кадровом составе образовательных организаций;

- иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках настоящего Соглашения).

2.3.3. Оказывать содействие Профсоюзу и районным организациям Профсоюза в работе с органами местного самоуправления и их структурными подразделениями, направленной на своевременную выплату работникам муниципальных образовательных организаций 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 организациях.

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

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

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

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

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

2.4.10. 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 организаций и иных организаций 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 организации разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, на основании нормативных правовых актов Администрации города Екатеринбурга 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 организаций, в каждой образовательной организации в первую очередь производится индексация заработной платы работников.

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 организаций, не могут противоречить действующему законодательству.

3.1.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательная организация 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.

3.2. Администрация и Профсоюз осуществляют контроль за:

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

3.2.2. Выплатой заработной платы за время простоя:

- в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника в случае простоя по вине работодателя;

- в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя в случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

3.2.4. Выполнением регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками, разработанного и утверждённого отраслевым органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Профсоюзом, в котором конкретизировано содержание и определён порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) в образовательных организациях.

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

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

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

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

раздел о выплатах стимулирующего характера (в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

3.3.2. Положение об оказании материальной помощи.

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

3.3.3. Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации;

3.3.4. Положение о порядке распределения учебной нагрузки.

3.3.5. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки рекомендуют включать представителя выборного профсоюзного органа.

3.3.6. 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 организаций 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 организаций, подведомственных Управлению образования, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную

категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.4.3. После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику образовательной организации, могут быть сохранены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- 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;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников.
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.4.4. При аттестации педагогических работников образовательных организаций, 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 образовательной организации 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.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (Приложение № 1), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.4.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических

работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 1.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению № 1.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности, учитывается также по одноимённой должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноимённой должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

3.4.6. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные организации, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в порядке и размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

3.4.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Тренерам-преподавателям - молодым специалистам, работающим в образовательных организациях подведомственных Управлению по развитию физической культуры, спорта и туризма непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, устанавливается надбавка в размере 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на протяжении первых трех календарных лет работы.

3.4.8. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, на основании локального нормативного акта образовательной организации в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы – 1,1.

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.

3.4.11. Рекомендовать руководителям муниципальных организаций, устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей соответствующую доплату.

3.4.12. 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, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.4.13. Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее

изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.14. 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 в соответствии со статьей 147 ТК РФ от 4 процентов и более по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.4.15. Рекомендовать работникам и работодателям включать в коллективные договоры условие о том, что за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

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

Считать критерием массового высвобождения работников в муниципальной образовательной организации - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (в организациях с численностью работающих 30 и более человек).

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 образовательной организации.

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 организаций предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников (с учётом оплаты командировочных расходов).

Работодатель обязан обеспечить дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности в соответствии с графиком по рекомендованной форме (Приложение № 6) не реже одного раза в 3 года.

4.1.7. Содействовать созданию и работе советов молодых специалистов (педагогов) 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. Рекомендовать проведение собраний районных советов молодых педагогов образовательных организаций, подведомственных Управлению образованию города Екатеринбурга, 1 раз в четверть.

4.1.9. 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, также лицам (если это закреплено в коллективном договоре):

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:
- лицам, проработавшим в образовательной организации 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.

4.1.10. 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 образовательной организации.

4.1.11. Считать важным создание системы наставничества в государственных и муниципальных образовательных организациях. Рекомендовать предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.2. Администрация обязуется:

4.2.1. В случае массового увольнения работников муниципальных образовательных организаций, оказывать содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников.

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

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

4.3. Образовательные организации:

4.3.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения штатов, нарушения правовых гарантий работников. Уведомляют первичные профсоюзные организации данных организаций о реорганизации, ликвидации организаций.

4.3.2. Признают значимой для деятельности организации и принимают 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 организаций, 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 организаций 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 образовательных организаций 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 образовательных организациях 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 организации.

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 организациям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальной оценки условий 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 организации; предусматривать доплаты уполномоченным по охране труда работникам образовательных организаций.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) образовательной организацией предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательной организации на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда. Для бюджетных и автономных образовательных организаций выделение средств на проведение специальной оценки условий труда может осуществляться через предоставление организациям 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 тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и дополнительные отпуска.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает 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 организациях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в организациях 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 тяжелым 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 организаций.

5.5. Администрация:

5.5.1. Считает одним из показателей деятельности руководителя образовательной организации планирование средств на специальную оценку условий труда, 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. Информирует 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. Инициирует 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 организациям 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 организаций:

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

6.1.2. Хранить письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

6.1.3. Устанавливать доплаты работникам образовательных организаций, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией. Размеры и условия установления доплат закрепляются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте образовательной организации.

6.1.4. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

6.2. Стороны согласились, что работодатели – муниципальные образовательные организации и их полномочные представители обязаны:

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

6.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций 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 образовательной организации.

6.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательной организации, 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 условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

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 в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

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».

6.3.3. Содействовать проведению ежемесячных совместных совещаний руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования города Екатеринбурга и председателей первичных профсоюзных организаций.

6.3.4. Выборные профсоюзные органы районных организаций Профсоюза имеют право направлять предложения в соответствующую комиссию по стимулированию руководителей образовательных учреждений, которые подлежат рассмотрению комиссией.

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.

Приложение № 1

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абз. 2, 3 п. 3.4.5. 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 общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Старший воспитатель, воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель

Приложение № 2

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников образовательной организации, занимающих педагогические должности.

2. Комиссия по распределению учебной нагрузки

2.1. Для распределения учебной нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создаётся комиссия.

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

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации 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 учебной 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 образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. Компетенция комиссии по распределению учебной нагрузки

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

2.6. Формирование, состав комиссии по распределению учебной нагрузки

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

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательной организации.

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 образовательной организации.

2.6.5. Председателем комиссии является руководитель образовательной организации, секретарём - один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы комиссии по распределению учебной нагрузки

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

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов (распределения учебной нагрузки 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 отсутствии в образовательной организации 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.

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 учебной нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.10. На основании решения Комиссии руководителем образовательной

организации издаётся приказ об установлении объёма учебной 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 учебной 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 объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, (классах-комплектах), группах, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на одну ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данная образовательная организация 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 объем 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 образовательной организации 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 данная образовательная организация 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 образовательной организации может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

3.14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

3.15. 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 образовательной организации 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.

Приложение № 3

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.

Приложение № 4

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников образовательной организации (далее – комиссия по стимулированию) создаётся в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию.

2. Компетенция комиссии по стимулированию.

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательной организации:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет)

премиальных выплат по итогам работы.

единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

3.Права комиссии по стимулированию.

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия комиссией по стимулированию объективного решения.

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

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

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем образовательной организации.

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

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

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

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

4.8. Руководитель образовательной организации не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию.

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, 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. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

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

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

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

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

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

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

6.6. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию 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 комиссию по стимулированию 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 комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.8. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

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

6.11. Руководитель образовательной организации издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя образовательной организации является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

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

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

Приложение № 5

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, регулирующими 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 организациях;

— развитие системы социального партнерства;

— содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательных организациях.

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 организациях.

— изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в образовательных организациях;

— 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 организациях;

— 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.

Приложение № 6

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