

Глава Невьянского
городского округа

Управление образования
Невьянского городского
округа

Невьянская городская
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ
Председатель



А.А. Берчук / А.А. Берчук /

«01» июля 2018 г.

Начальник управления
образования

Н.В. Головнева / Н.В. Головнева /

«01» июля 2018 г.



Н.А. Волков / Н.А. Волков /

«01» июля 2018 г.

СОГЛАШЕНИЕ
между главой Невьянского городского округа,
управлением образования Невьянского городского округа
и Невьянской городской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2018 - 2020 гг.

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Пленума городской
организации профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
Протокол № 49
«02» июля 2018 года.

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
«02» июля 2018 г.
Запись за № 13117

СОГЛАШЕНИЕ
между главой Невьянского городского округа,
управлением образования Невьянского городского округа и
Невьянской городской организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2018 – 2020 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее 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 образовательных организаций, подведомственных управлению образования Невьянского городского округа.

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Глава Невьянского городского округа;

Управление образования Невьянского городского округа (далее – Управление образования);

Невьянская городская организация 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 9 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон, а также для муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в которых имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организации).

1.1.7. Стороны рекомендуют муниципальным образовательным организациям включать в коллективные договоры условия настоящего Соглашения.

1.2. Предмет Соглашения

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

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

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

В коллективных договорах организаций 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 Российской Федерации и Свердловской области, настоящим Соглашением.

1.3. Сфера действия Соглашения

1.3.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) организаций.

1.3.2. Соглашение действует в отношении главы Невьянского городского округа, Управления образования и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.3.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами (с «01» июля 2018 года) и действует до «01» июля 2020 года включительно.

1.3.4. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

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

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством, с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской

областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы.

1.4.2. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, а также соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы (в части указанных в настоящем соглашении обязательств).

1.4.3. Управление образования направляет настоящее Соглашение руководителям организаций, Профсоюз – в первичные профсоюзные организации муниципальных организаций (включенные в реестр Невьянской городской организации Профсоюза).

1.4.4. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, указанными в пункте 1.4.1 настоящего Соглашения (в части указанных в настоящем соглашении обязательств).

1.4.5. Глава Невьянского городского округа, Управление образования обязуются:

не принимать правовых актов (приказов), ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1 настоящего Соглашения (в части указанных в настоящем соглашении обязательств) и настоящим соглашением;

не устанавливать в трудовых договорах с руководителями организаций условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1 настоящего Соглашения (в части указанных в настоящем соглашении обязательств) и настоящим соглашением.

1.4.6. Управление образования обязуется:

содействовать своевременному принятию руководителями организаций правовых актов, в случаях, если реализация настоящего соглашения потребует их принятия;

координировать деятельность руководителей организаций по выполнению обязательств, принятых по настоящему соглашению.

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.

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

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с депутатами Думы Невьянского городского округа в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование нормативной базы в области образования, усиление социальной защищенности работников.

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать руководителям организаций, являющихся автономными учреждениями, включать в состав наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

2.1.4. Рекомендовать подведомственным Управлению образования муниципальным образовательным организациям:

предоставлять организациям Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

предоставлять организациям Профсоюза информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников муниципальных образовательных организаций;

своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы;

вносить на рассмотрение администрации Невьянского городского округа предложения по обеспечению жильем работников муниципальных образовательных организаций.

2.1.5. Организации:

заключают коллективные договоры;

самостоятельно утверждают своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с Управлением образования структурой;

определяют самостоятельно с учётом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников);

начисляют и выплачивают заработную плату в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности

образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка;

участвуют в реализации прав работников организаций, осуществляющих свою деятельность в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, (далее – сельская местность), в строгом соответствии с законодательством;

определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников организаций в соответствии с законодательством, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре;

принимают положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников в организациях в соответствии с примерным положением (Приложение № 1);

включают в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2.2. Принимать меры по доведению минимальной заработной платы в Невьянском городском округе до уровня прожиточного минимума, определенного для трудоспособного населения, принимать соответствующие решения на уровне Невьянского городского округа.

2.2.3. При проведении ежегодного августовского совещания организовать работу профсоюзной секции для руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций с целью определения основных направлений взаимодействия на предстоящий учебный год.

2.3. Глава Невьянского городского округа обязуется:

2.3.1. Обеспечивать своевременное выполнение на территории Невьянского городского округа принимаемых органами государственной власти Российской Федерации и Свердловской области законодательных и иных нормативных актов, определяющих меры социальной защиты работников образовательных организаций.

2.3.2. Организовать разработку проектов муниципальных правовых актов в случаях, если для реализации настоящего Соглашения потребуются их принятие.

2.3.3. Организовать деятельность по обеспечению и соблюдению социальных и трудовых прав работников образовательных организаций.

2.3.4. При подготовке проектов муниципальных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения в установленных законом случаях.

2.3.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профсоюза и давать мотивированные ответы.

2.3.6. Заниматься вопросами улучшения жилищных условий работников образования в соответствии с действующим законодательством.

2.3.7. Обеспечивать предоставление льгот педагогическим работникам образовательных организаций, установленных законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

2.4. Управление образования обязуется:

2.4.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам организаций заработной платы.

2.4.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, которые разрабатываются Управлением образования, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.4.3. Направлять на рассмотрение в Профсоюз проекты нормативных правовых актов Управления образования, касающиеся социальных, профессиональных и трудовых прав работников. Заключение Профсоюза по указанным проектам нормативных правовых актов подлежат обязательному рассмотрению Управлением образования.

2.4.4. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию, имеющуюся у Управления образования:

- о численности, составе работников подведомственных муниципальных образовательных организаций;

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

- об объеме задолженности по выплате заработной платы;

- о показателях по условиям и охране труда;

- о подведомственных муниципальных образовательных организациях (в рамках федеральной статистической отчетности).

2.4.5. Не допускать необоснованного сокращения количества муниципальных образовательных организаций, принимать меры по недопущению необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений;

2.4.6. Предусматривать меры по повышению профессионального уровня и переподготовке работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования.

2.4.7. Оказывать содействие Профсоюзу в вопросах организации и проведения профессиональных конкурсов, повышения квалификации и проведения обучающих семинаров.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Контролировать соблюдение организациями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования.

2.5.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других органах, в комиссиях по трудовым спорам.

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

2.5.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу проектов муниципальных нормативных правовых актов в области социальных вопросов и охраны труда.

2.5.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

2.5.6. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

2.5.7. Разрабатывать и вносить на рассмотрение администрации Невьянского городского округа предложения по обеспечению жильем работников образования.

2.5.8. Оказывать руководителям организаций необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

2.5.9. Оказывать содействие руководителям организаций – членам Профсоюза – по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.5.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

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

2.5.12. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие семинары на территории Невьянского городского округа.

2.5.13. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости.

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

2.5.15. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза – к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Управление образования определяет для подведомственных бюджетных и автономных учреждений размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), определенных в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), включающих в себя оплату труда работников.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Организации разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством, с учётом примерного положения об оплате труда, утвержденного приказом Управления образования, а также примерных локальных нормативных актов, направляемых Профсоюзом.

3.2.2. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджета в каждой организации, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

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

3.2.3. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджета работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.2.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

3.2.6. Организации не допускают снижения достигнутого уровня оплаты труда работников организаций, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к организациям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

3.2.7. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников в структуре заработной платы в организациях составляли не ниже 70 процентов.

3.2.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.2.9. В соответствии с постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.2.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2.

3.2.11. Стороны исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ в случае установления ее правовыми актами Свердловской области.

3.2.12. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата.

Конкретные размеры доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами организаций.

3.3. Профсоюз осуществляют контроль за:

3.3.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленными в организациях системами оплаты труда.

3.3.2. Выплатой заработной платы в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3.3.3. Выплатой заработной платы работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора.

3.3.4. Выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.

3.3.5. Своевременностью выплаты заработной платы, отпускных, реализации гарантий и компенсаций работникам организаций.

3.4. Стороны согласились, что организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом (Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии – Приложение № 3):

3.4.1. Положение об оплате труда образовательных организаций, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышения, включающее следующие разделы:

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

раздел о выплатах стимулирующего характера;

3.4.2. Положение об оказании материальной помощи;

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

3.4.4. Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 4);

3.4.5. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год;

3.4.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

3.4.7. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

3.4.8. Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.5.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за

соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

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 по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.5.3. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение № 5), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.5.4. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

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 повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую

квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 5.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 5).

3.5.5. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности вправе обратиться в уполномоченный орган за получением единовременного пособия на обустройство хозяйства в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

3.5.6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника 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.

3.5.7. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.5.6 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии

трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.5.8. При наличии путёвки в санатории-профилактории работнику 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.

3.5.9. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при образовательной организации в каникулярный период (далее – лагерь), привлекаются работники, работающие в образовательной организации на условиях, согласованных сторонами трудового договора. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

В лагере может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5.10. Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, может быть установлена доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

3.5.11. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

3.5.12. Заработная плата работников 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.

3.5.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной организации.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации организации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в части третьей настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.5.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы подлежит повышению на 25 процентов работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в организациях, обособленных структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности.

Перечень должностей работников, указанных в части первой настоящего пункта, утверждается приказом Управления образования «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа».

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы также повышается на 25 процентов работнику, принятому на одну из вышеуказанных должностей, в случае, если работник относится к числу педагогических работников, окончивших в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравняемым по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утверждённого Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 г. № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

3.5.15. Рабочее время, время отдыха и оплата труда для женщин, работающих в сельской местности, определяется с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.5.16. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете. В случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным, выплаты стимулирующего характера производятся при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

3.6. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе при установлении системы нормирования труда, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.7. Профсоюз обязуется:

осуществлять контроль выплаты компенсации работникам, участвующим в забастовке.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.1.2. В целях обеспечения занятости при массовом увольнении, рекомендовать организациям предусматривать в коллективных договорах в отношении работников, подлежащих увольнению, следующие мероприятия:

льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей по согласованию с профсоюзным комитетом;

порядок организации профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом, в случае наличия возможности трудоустройства в одной из организаций, подведомственных Управлению образования;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников по согласованию с профсоюзным комитетом, в случае наличия возможности трудоустройства в одной из организаций, подведомственных Управлению образования;

другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.3. При заключении коллективного договора организациям рекомендуется рассматривать вопрос о включении в него условий о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, также:

лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года (в отношении лиц, проработавших в организации более десяти лет);

одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председателей первичной профсоюзной организации;

молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;

работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.1.4. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой 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 организации.

4.1.5. Работник – член Профсоюза – после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.6. Руководители организаций обеспечивают в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом по рекомендованной форме (Приложение № 6), предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника.

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов.

4.1.7. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в организациях, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в пределах фонда оплаты труда организации.

4.2. Глава Невьянского городского округа и Управление образования считают необходимым:

4.2.1. В рамках образовательных программ дополнительного профессионального образования осуществлять обучение руководителей организаций, кадровых и экономических служб Управления образования по вопросам применения законодательства и нормативных правовых актов в сфере образования.

4.2.2. Анализировать информацию о кадровом составе, потребность в кадрах организаций, обеспечивать необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

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

4.2.4. 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 Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

4.3. Глава Невьянского городского округа, Управление образования:

4.3.1. Оказывают содействие Профсоюзу по вопросам обеспечения занятости в системе образования, соблюдения социально-трудовых гарантий работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата работников организаций в системе образования.

4.3.2. Развивают систему подготовки и переподготовки кадров в системе образования, предусматривают финансовые средства на повышение квалификации работников организаций в системе образования.

4.3.3. Организуют места прохождения обучающимися профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы педагогической направленности, всех видов практик, предусмотренных учебными планами, с целью дальнейшего их трудоустройства в организациях, находящихся на территории Невьянского городского округа.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников 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 организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в организациях в соответствии с законодательством.

5.2.2. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в организациях, 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 организациям предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности.

5.2.5. Способствуют реализации права организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

5.3. Стороны рекомендуют организациям руководствоваться следующими требованиями трудового законодательства:

5.3.1. При составлении сметы расходов (плана финансово-хозяйственной деятельности) организации предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в организации на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

5.3.2. Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных предварительных медицинских осмотров, проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников организаций производить за счёт средств организации.

При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками организаций сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.3.3. Организации обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, 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 средств индивидуальной защиты, молока, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

5.3.4. Рекомендовать руководителям организаций предусматривать средства на проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н.

5.3.5. В организациях с количеством работников, превышающих 50 человек, в соответствии со статьей 217 ТК РФ создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. Руководитель организации, численность работников которой не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности.

5.3.6. В комиссии по приемке организаций к новому учебному году включаются представители Профсоюза.

5.4. Управление образования и Профсоюз:

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

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

5.4.3. Обеспечивают участие представителей от муниципального образования в ежегодных региональных и областных конкурсах по охране труда и учебного процесса среди организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.5. Управление образования:

5.5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и установленными нормативами осуществляет организационно-методическое сопровождение деятельности образовательных учреждений.

5.5.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися. Обобщает информацию по производственному травматизму среди работников и обучающихся (по установленной форме).

5.5.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году, о выделении средств организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда, о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты.

5.5.4. Проводит совещания и семинары по охране труда с руководителями подведомственных образовательных организаций.

5.6. Профсоюз:

5.6.1. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

Осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда. Проводит проверки состояния условий труда.

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

5.6.3. Обеспечивает первичные профсоюзные организации нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

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

Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.6.5. Обеспечивает участие в общероссийских смотрах-конкурсах на звание «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».

5.6.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, Управлению образования, организациям (в которых более половины работников – члены Профсоюза) в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

5.6.7. Ходатайствует перед областным комитетом Профсоюза о выделении путевки и дотации на удешевление стоимости путевки в профилакторий «Юбилейный» для работников - членов Профсоюза.

5.6.8. Организует работу по составлению списков работников муниципальных образовательных организаций Невьянского городского округа, подведомственных Управлению образования, для оздоровления в санатории-профилактории «Юбилейный»;

5.6.9. Организует работу по представлении списков работников муниципальных образовательных организаций Невьянского городского округа, подведомственных Управлению образования, в санаторий-профилакторий «Юбилейный» не позднее семи дней до начала смены;

5.6.10. Контролирует выполнение квоты распределения путевок, выделенных в соответствии с государственным заданием, установленным санаторию-профилакторию «Юбилейный» за оздоровление работников муниципальных образовательных организаций Невьянского городского округа, подведомственных Управлению образования .

5.6.11. Выделяет работникам – членам Профсоюза материальную помощь в связи с трудной жизненной ситуацией, стихийными бедствиями, пожарами, оперативным и иным лечением за счет средств Профсоюза.

5.7. В организациях ежегодно заключаются соглашения по охране труда по установленной настоящим Соглашением форме (Приложение № 8).

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Глава Невьянского городского округа, Управление образования:

6.1.1. Оказывают содействие в организации и проведении фестиваля творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта», Фестиваля спорта и здоровья работников образования на муниципальном уровне.

6.1.2. Оказывают содействие в организации и проведении спартакиады работников образования на муниципальном уровне.

6.1.3. Проводят встречи с профсоюзным активом отрасли в канун знаменательной даты Свердловской области – Дня основания профсоюзного движения в Свердловской области.

6.2. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

6.2.1. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет

профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

6.2.2. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников организации (при наличии возможности). Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

6.2.3. Заключать коллективные договоры, а также ежегодные Соглашения по охране труда.

6.2.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.2.5. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя. Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа в коллективном договоре организации и в положении об оплате труда.

6.3. Стороны согласились, что руководители организаций и их полномочные представители обязаны:

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

6.3.2. 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 (при наличии), средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в организации.

6.3.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения организации за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.3.4. 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 процент из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

6.3.5. 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.

6.3.6. Составлять расписание занятий педагогических работников, являющихся внештатными правовыми и внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, с учетом возможности выполнения ими профсоюзных обязанностей по контролю соблюдения трудового законодательства и охраны труда в организациях (свободная от проведений учебных занятий половина дня один раз в неделю).

6.3.7. 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.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Бесплатно предоставлять Невьянской городской организации Профсоюза помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы городского комитета Профсоюза, помещения для проведения собраний (конференций), муниципальных мероприятий, транспортные средства (при наличии возможности), средства связи и оргтехника, электронная почта.

6.4.2. Проекты муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников образования принимаются Главой Невьянского городского округа, администрацией Невьянского городского округа, Управлением образования Невьянского городского округа с учетом мнения Профсоюзом в порядке, установленном приложением № 8.

6.4.3. Руководитель организации согласовывает с неосвобожденным председателем городской (районной) организации Профсоюза расписание его учебных занятий (график работы) в целях обеспечения возможности выполнения возложенных на председателя обязанностей.

6.5. Профсоюз обязуется:

Организовывать в Невьянском городском округе проведение конкурса «Лучший социальный партнер» среди руководителей подведомственных Управлению образования организаций.

6.6. Стороны договорились, что ежегодно совместно организуют проведение первомайских мероприятий на основании постановления Правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и Труда в Свердловской области» и муниципальных нормативных правовых актов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

7.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Муниципальной комиссией по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 9).

7.3. Муниципальная комиссия по заключению и реализации Соглашения рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

7.4. Управление образования проводит уведомительную регистрацию Соглашения в порядке и сроки, предусмотренные законодательством.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники, образовательные организации).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. 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 педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических 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. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем образовательной организации, представители работников образовательной организации, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее – профсоюзный комитет) или иным представительным органом работников, представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии 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:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

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

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

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

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении 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.

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 образовательным программам, обеспеченности кадрами, 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 преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным 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 педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или 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 педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического 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 педагогических работников, 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 физической культуре с обучающимися, 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 может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

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

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников общеобразовательных организаций, 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.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательная организация), применяется при оплате:

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

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

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

3. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками, студентами высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

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

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

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 подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением выборного органа первичной профсоюзной организации, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, работодатель принимает локальный нормативный акт с учетом условий, которые были согласованы.

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 образовательной организации (далее – работники) 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:

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.

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 комиссии по стимулированию.

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.

4.8. Руководитель 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, 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).

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.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период

времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежеквартально представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

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

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

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

6.10. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о стимулировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

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

7. Заключительные положения

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА
КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист

1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации;	Преподаватель организации дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации;
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации

1	2
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
соглашения по охране труда**

СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации _____
о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда
и безопасность образовательного процесса на 20 __ год

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

Мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда:

I.	Организационные мероприятия
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее – постановление № 1\29)
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями постановления № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», том числе по оказанию первой помощи
4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
5.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Минтруда Российской Федерации № 412н от 24.06.2014 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)
8.	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и

	отдельно программ инструктажа на рабочем месте
9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
10.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда
11.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
12.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ
13.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
II.	Технические мероприятия
1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
8.	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
III.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
2.	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
3.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
4.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
5.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
6.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных бол болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
7.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
IV.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты
1.	выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014
2.	обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
3.	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V.	Мероприятия по пожарной безопасности
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации

4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
VI.	Антитеррористическая безопасность
1.	Обеспечение физической охраны
2.	Обеспечение системы видеонаблюдения
3.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
4.	Ограждение территории и освещение по периметру

**ПОРЯДОК
УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ)
ГОРОДСКОЙ (РАЙОННОЙ) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
ПРИ ПРИНЯТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ
ПРАВОВЫХ АКТОВ, ЗАТРАГИВАЮЩИХ ПРАВА РАБОТНИКОВ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, перед принятием решения соответствующий орган местного самоуправления направляет проект муниципального нормативного правового акта и обоснование по нему в Профсоюз.

2. Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта муниципального нормативного правового акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет в соответствующий орган местного самоуправления данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае непоступления от Профсоюза мотивированного решения в указанный выше срок орган местного самоуправления вправе принять муниципальный нормативный правовой акт.

3. В случае, если выборный орган отказал в согласовании муниципального нормативного правового акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, соответствующий орган местного самоуправления может согласиться с решением выборного органа, либо обязан в течение семи дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего муниципальный нормативный правовой акт принимается с учетом тех условий, которые были согласованы.

ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

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

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории муниципального образования.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее двух представителей от каждой стороны Соглашения.

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 его выполнения;

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, региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями;

обсуждение проектов муниципальных нормативных правовых актов, 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 проекта 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 осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом, и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

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

4.3. В работе заседаний 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 три 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.

5. Срок полномочий Комиссии

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