

Администрация городского  
округа Ревда

Управление образования  
городского округа Ревда

Ревдинская городская  
организация Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ

Глава администрации:

Начальник управления:

Председатель:

\_\_\_\_\_ М.Э. Матафонов  
«    » \_\_\_\_\_ 2015

\_\_\_\_\_ Т.В. Мещерских  
«    » \_\_\_\_\_ 2015

\_\_\_\_\_ Л.М. Фирсова  
«    » \_\_\_\_\_ 2015

## **СОГЛАШЕНИЕ**

между  
Администрацией городского округа Ревда,  
Управлением образования городского округа Ревда и  
Ревдинской городской организацией Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
на 2015 – 2017г.г.

# СОГЛАШЕНИЕ

между  
Администрацией городского округа Ревда,  
Управлением образования городского округа Ревда и  
Ревдинской городской организацией Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
на 2015 – 2017г.г.

## 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 организаций системы образования муниципального образования городского округа Ревда.

### 1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Администрация городского округа Ревда (далее – Администрация);

Управление образования городского округа Ревда (далее – Управление);

Ревдинская городская организация Профсоюза работников народного образования РФ (далее – Профсоюз).

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

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

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

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

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

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

## **1.2. Предмет Соглашения**

1.2.1. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда, условия труда и оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников образования.

1.2.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевыми Соглашениями и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда 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, Соглашениями и настоящим Соглашением.

## **1.3. Сфера действия Соглашения**

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда, подведомственных Управлению.

Соглашение действует непосредственно в отношении Администрации, Управления образования и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

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

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 Российской Федерации и Свердловской области, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2015 — 2017 годы, Соглашением между

Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 года.

1.4.2. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4.3. Коллективные договоры образовательных учреждений и иных организаций системы образования, подведомственных Управлению образования не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4.4. При заключении Коллективных договоров Стороны рекомендуют включать в их текст все меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.4.5. Управление образования направляет текст настоящего Соглашения руководителям подведомственных учреждений, Профсоюз - в первичные организации Профсоюза.

1.4.6. 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.

1.4.7. Администрация, Управление обязуются:

- не принимать правовых актов, ухудшающих положение работников образовательных учреждений и иных организаций системы образования городского округа Ревда по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. настоящего Соглашения;

- не устанавливать в трудовых договорах с руководителями образовательных учреждений городского округа Ревда условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. настоящего Соглашения и с настоящим соглашением.

1.4.8. Управление образования обязуется:

- содействовать принятию работодателями правовых актов, в случаях, если реализация настоящего соглашения потребует их принятия;

- координировать деятельность работодателей 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. Администрация, Управление и Профсоюз договорились:**

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с депутатами Думы городского округа Ревда 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 автономных образовательных учреждений включать в состав наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

2.1.4. Рекомендовать образовательным учреждениям, подведомственным Управлению:

предоставлять организациям Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 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;

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

разрабатывать и вносить на рассмотрение администрации городского округа Ревда предложения по обеспечению жильем работников образовательных учреждений.

### **2.1.5. Управление:**

- не допускает необоснованного сокращения количества образовательных учреждений, принимает меры по недопущению необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений;

- предусматривает меры по повышению профессионального уровня работников и переподготовке высвобождаемых работников, занятых в сфере образования.

### **2.1.6. Работодатели образовательных учреждений:**

самостоятельно утверждают своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств 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 и повышающие коэффициенты к ним, 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 ставки (должностного оклада) в случаях простоя не по вине работника. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора - в размере среднего заработка;

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

участвуют в реализации прав работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в строгом соответствии с федеральным и областным законодательством;

определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, нормативными правовыми актами городского округа Ревда, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре;

принимают положение о порядке распределения педагогической нагрузки в образовательных учреждениях в соответствии с примерным положением (Приложение № 1).

## **2.2. Управление и Профсоюз 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. Взаимодействовать по вопросу распределения между образовательными учреждениями финансовых средств, поступающих на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета.

2.2.3. Добиваться ежегодной индексации финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего

образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета.

### **2.3. Управление обязуется:**

2.3.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам подведомственных образовательных учреждений заработной платы.

2.3.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, которые разрабатываются Управлением, 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.

2.3.3. Согласовывать с Профсоюзом проекты приказов и других актов, касающиеся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников образовательных организаций.

Без согласования с Профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

2.3.4. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию:

- о численности, составе работников подведомственных муниципальных учреждений (имеющуюся у Управления);
- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников образовательных учреждений;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о кадровом составе образовательных учреждений и иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках отчетности);
- об объемах средств областного бюджета, поступающих в образовательные учреждения;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

### **2.4. Администрация обязуется:**

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

2.4.2. Обеспечивать своевременное финансирование и не допускать нарушений, направленных на своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, а также на своевременное повышение заработной платы, сохранение достигнутого уровня трудовых и социальных прав, гарантий и компенсаций работников образования.

2.4.3. Содействовать дальнейшему сохранению за горкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ занимаемого им помещения в муниципальном казенном учреждении «Центр развития

образования» по улице Горького д.2а, бесплатным пользованием помещением, отоплением, освещением, интернетом, электронной почтой и охраной.

## **2.5. Профсоюз обязуется:**

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

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

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

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

2.5.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

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 органов местного самоуправления предложения по обеспечению граждан жильём.

2.5.8. Оказывать работодателям необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

2.5.9. Оказывать содействие работодателям по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.5.10. Оказывать материальную помощь, заемные средства 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 совместные семинары в муниципальных образованиях.

2.5.13. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную 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. Представлять работников – членов Профсоюза к наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ**

3.1. Управление утверждает для подведомственных казённых учреждений (в пределах утвержденных расходов) фонд оплаты труда.

Для иных подведомственных образовательных учреждений Управление определяет размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее - Субсидия) с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), определенных в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ), включающих в себя оплату труда работников образовательных учреждений.

**3.2. Стороны согласились, что образовательные учреждения разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом (Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии – Приложение № 2):**

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

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

- раздел о выплатах стимулирующего характера.

3.2.2. Положение об оказании материальной помощи.

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

3.2.4. Положение о комиссии по стимулированию работников образовательного учреждения (Приложение № 3).

3.2.5. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательного учреждения на учебный год.

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

3.2.7. Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

#### **3.3. Стороны договорились:**

3.3.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую

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

3.3.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, 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 пунктом 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 исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.3.3. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

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

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и

том же или другом образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Списку должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию по каждой педагогической должности, согласно Приложению № 4.

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

3.3.6. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, к ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

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

3.3.7. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

3.3.8. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, по решению аттестационной комиссии устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 20%.

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

3.3.10. Работникам образовательных учреждений, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки.

Размер средств от стоимости путёвки, направляемый на заработную плату работников устанавливается соответствующим нормативным правовым актом.

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

3.3.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда.

3.3.13. Заработная плата работников учреждений (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.

3.3.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

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, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов групп продленного дня.

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

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

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

3.3.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников и руководителей государственных и муниципальных учреждений согласно перечню должностей (Приложение № 5) подлежит повышению на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) с момента назначения указанных работников на соответствующие должности.

## **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 учреждении.

4.1.2. В целях обеспечения занятости при массовом увольнении, предусматривать 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 подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников по согласованию с профсоюзным комитетом;

обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами договоров коллективов работников на случай потери работы;

предоставление работнику, предупрежденному об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности);

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

4.1.3. При заключении коллективного договора рекомендуется включать в него условия о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лицам:

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

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;

председателям первичной профсоюзной организации;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

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

4.1.5. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения 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 муниципальных образовательных учреждений обеспечивают в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учетом оплаты командировочных расходов) по рекомендуемой форме (Приложения № 6).

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

4.1.8. Считать важным создание системы наставничества в муниципальных образовательных учреждениях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательного учреждения доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

#### **4.2. Управление и Профсоюз считают необходимым:**

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

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

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

4.2.3. 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. Администрация и Управление:**

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

4.3.2. Содействуют развитию системы подготовки и переподготовки кадров в системе образования, предусматривают финансовые средства на повышение квалификации работников (включая командировочные расходы).

4.3.3. Рекомендуют руководителям образовательных учреждений при составлении расписания учебных занятий (графика работ) не планировать учебные занятия и другие мероприятия во второй половине дня: в третий четверг месяца для членов Совета молодых педагогов и вторник для председателей первичных организаций.

#### **4.4. Профсоюз обязуется:**

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных учреждений в вопросах обеспечения занятости,

увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

### **5.2. Стороны совместно:**

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

5.2.2. Иницируют разработку и принятие региональных программ улучшения условий и охраны труда.

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

5.2.4. 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.

5.2.5. Содействуют заключению Соглашений по охране труда на период действия основного отраслевого Соглашения.

5.2.6. Рекомендуют образовательным учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

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

### **5.3. Стороны договорились:**

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) образовательные учреждения 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 образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливается соглашением по



охране труда. Для бюджетных и автономных образовательных учреждений выделение средств на проведение специальной оценки условий труда может осуществляться через предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания.

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

При принятии бюджетов муниципальных образований органы местного самоуправления учитывают расходы на указанные цели.

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

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

5.3.4. Руководителям рекомендуется предусматривать средства на проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 образовательных учреждениях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

5.3.6. В комиссии по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, приемке построенных или реконструированных учреждений включаются представители соответствующих территориальных профсоюзных организаций.

#### **5.4. Управление и Профсоюз:**

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

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

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

### **5.5. Управление:**

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.

5.5.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала:

о состоянии производственного травматизма в истекшем году его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

о выделении средств образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

5.5.4. Проводит совещания и семинары по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов подведомственных образовательных учреждений.

### **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 не менее 2-3 раз в год.

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

5.6.3. Обеспечивает первичные организации Профсоюза 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 областных 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, образовательным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда органам, при проведении образовательного процесса.

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

## **6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

### **6.1. Администрация и Управление:**

6.1.1. Оказывать содействие в организации и проведении фестиваля творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта» на муниципальном уровне.

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

### **6.2. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений:**

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 образовательного учреждения. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

### **6.3. Стороны согласились, что работодатели, осуществляющие деятельность в системе образования городского округа Ревда и их полномочные представители обязаны:**

6.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов образовательных учреждений 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 средства связи, интернет, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в образовательном учреждении.

6.3.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения 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 % из заработной платы, на счет городской организации Профсоюза.

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. Устанавливать доплаты в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам образовательных учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 15 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. Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре.

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.

6.3.8. Размещать на сайте образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации.

#### **6.4. Стороны договорились:**

6.4.1. Ревдинской городской организации Профсоюза бесплатно предоставлять: необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа, а также помещения для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, интернет, электронную почту.

6.4.2. Проекты муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников образования, принимаются органами местного самоуправления только при предварительном согласовании с Профсоюзом (Приложение № 7).

6.4.3. Руководители муниципальных образовательных учреждений согласовывают с неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций расписание их учебных занятий (график работы)

в целях обеспечения возможности выполнения возложенных на председателя профкома обязанностей.

6.4.4. Стороны ежегодно совместно организуют проведение первомайских мероприятий на основании постановления Администрации городского округа Ревда

**6.5. Профсоюз обязуется:**

проводить конкурс «Лучший социальный партнер» среди руководителей муниципальных образовательных учреждений по решению выборного коллегиального органа территориальной организации.

## **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 Комиссией по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 8).

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

7.4. О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через первичные профсоюзные организации.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее 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 года № 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 образовательного учреждения или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

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

**2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в учреждении создаётся комиссия (далее – Комиссия).

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

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

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

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

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

## **2.5. Компетенция Комиссии по распределению педагогической нагрузки**

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

## **2.6. Формирование, состав Комиссии по распределению педагогической нагрузки**

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

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

## **2.7. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки**

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

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

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

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

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

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

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

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

2.7.10. На основании решения Комиссии руководитель образовательного учреждения 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 или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

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

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

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

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



3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется 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 передается приказом руководителя образовательного учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

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

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

#### **4. Заключительные положения**

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

**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 (далее – профсоюзный орган).

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

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

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

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Общие положения**

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

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательного учреждения 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 образовательного учреждения:

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 образовательного учреждения.

**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 премиальной комиссией 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 образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

4.8. Руководитель образовательного учреждения 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 учреждения, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

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

## **6. Порядок работы комиссии по стимулированию**

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

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

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

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

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

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

6.7. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

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

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

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

6.11. Руководитель образовательного учреждения издаёт проект приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании.

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

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

## **7. Заключительные положения**

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4. настоящего Соглашения
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, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

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

**Перечень**

**должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы которых подлежит повышению на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:  
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:  
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и другими структурными подразделениями образовательной организации;  
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);  
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;  
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;  
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);  
мастер участка (включая старшего);  
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;  
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;  
главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", «ведущий»):



архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

5. Должности медицинских и фармацевтических работников:  
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:  
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;

администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;

главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

### **Примечания:**

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) всем работникам, назначенным на указанные должности в соответствии с требованиями законодательства, действовавшего на момент назначения на должность, в том числе:

имеющим высшее или среднее профессиональное образование по профилю работы;

имеющим высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное образование в области, соответствующей профилю работы;

имеющим высшее или среднее профессиональное образование не по профилю работы и не имеющим дополнительного образования в области, соответствующей профилю работы, но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, подтверждёнными результатами аттестации, в том числе имеющим квалификационную категорию по

соответствующей должности по результатам аттестации, признанным аттестационной комиссией соответствующим занимаемой должности, а также назначенным на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным 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».

2. При занятии должностей, по которым в соответствии с квалификационными характеристиками обязательно требуется наличие высшего образования, работник имеет право на повышение размера оклада на 25 процентов только при наличии у него высшего образования.

Примерный план  
повышения квалификации педагогических работников  
на 20\_\_ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогичес кого работника	Должность	Образова ние	Квалифи ка ционная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повыше ния квалиф икации
1	2	3	4	5	6	7

**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 выборный орган городской (районной) организации Профсоюза (далее – выборный орган).

2. Выборный орган не позднее десяти 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.

3. В случае, если выборный орган отказал в согласовании муниципального нормативного правового акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, соответствующий орган местногосамоуправления может согласиться с ним, 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 на тех условиях, которые были согласованы, либо соответствующий орган местного самоуправления продолжает консультации.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ГОРОДСКОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ**

### **1. Общие положения**

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

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

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 4 человек с каждой стороны из числа руководителей и специалистов Администрации, Управления и Профсоюза.

### **2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

регулирование социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях;

развитие системы социального партнерства;

содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль 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 и региональным соглашениями;

обсуждение проектов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в образовательных учреждениях.

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

согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;

подготовка Соглашения на следующий срок.

### **3. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений областных органов исполнительной власти и 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 отраслевого Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует 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.

