

Нижнесергинский
муниципальный район

Глава Нижнесергинского
муниципального района



В.В.Еремеев

2012 г.

Управление образования
Нижнесергинского
муниципального района

Начальник Управления
образования



А. В. Алексеев

2012 г.

Нижнесергинская районная
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ
И.о. председателя



Н.Б.Белоглазова

2012 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

**Главой Нижнесергинского муниципального района,
Управлением образования Нижнесергинского муниципального района,
Нижнесергинской районной организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2012 - 2014 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 учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района.

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Нижнесергинский муниципальный район (далее – район) от органов местного самоуправления;

Управление образования Нижнесергинского муниципального района (далее УО) от органа местного самоуправления в сфере образования;

Нижнесергинская районная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), от имени работодателей руководители муниципальных (казенных, бюджетных, автономных) образовательных учреждений, Управление образования).

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 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.1.7. Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в УО и ОУ и обязуются оказывать Профсоюзам, работодателям, органам местного самоуправления, развивающим социальное партнерство, всестороннее содействие. Условия настоящего Соглашения обеспечивают уровень прав и гарантий работников, который не может быть снижен в коллективных договорах.

1.2. Предмет Соглашения

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

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

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

В коллективных договорах образовательных учреждений и УО с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников и обучающихся, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.2.4. Условия соглашения обязательны для его сторон.

1.2.5. В настоящем Соглашении воспроизводятся основные положения законодательства о труде и профсоюзах, имеющие наибольшее значение для работников и членов Профсоюза.

1.2.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в ОУ и УО соблюдаются прежние нормы (в пределах финансовых возможностей).

1.3. Сфера действия Соглашения

1.3.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3.3. Профсоюзные организации не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счета профсоюзных организаций.

1.3.4. УО направляет текст настоящего Соглашения руководителям подведомственных образовательных учреждений Нижнесергинского муниципального района, РК Профсоюза первичным организациям Профсоюза.

1.3.5. Соглашение действует в отношении муниципальных органов местного самоуправления; Управления образования Нижнесергинского

муниципального района и подведомственных ему организаций, Нижнесергинской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.4. Соотношение Соглашения с законодательством

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, и 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 Российской Федерации на 2012 – 2014 г.г.

1.4.2. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4.3. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников муниципальных образовательных учреждений и иных организаций системы образования по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

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

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

2.1. Район обязуется:

2.1.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате заработной платы (2 раза в месяц), включая надбавки за квалификационные категории (в соответствии с трудовым кодексом РФ).

2.1.2. Добиваться стабильного финансирования ОУ и УО по всем статьям сметы расходов.

2.1.3. Своевременно вводить в действие принимаемые органами государственной власти РФ и Свердловской области законодательные и нормативные акты, улучшающие социально – экономическое положение работников.

2.1.4. Обеспечить контроль за предоставлением льгот по коммунальным услугам работникам образования и пенсионерам, имеющим стаж работы в сельских ОУ не менее 10 лет (основание: Закон РФ «Об образовании», Постановление Правительства Свердловской области № 927 от 27.10.2005 г.)

2.1.5. Обеспечить контроль за выплатой компенсации за книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам, независимо от времени нахождения их в отпусках, предусмотренных законодательством, в т.ч. отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, периода временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске до 1 года, а так же работы на условиях совместительства (ст. 55 «Закона об образовании»).

2.1.6. Не допускать экономически и социально – необоснованного сокращения рабочих мест, закрытия ОУ.

2.1.7. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Свердловской области, Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников и обучающихся.

2.1.8. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников и обучающихся.

2.2. Управление образования и образовательные учреждения, ему подведомственные:

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

- предоставляют организациям Профсоюза информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

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

2.3. Управление Образования

- вносит на рассмотрение администраций муниципальных образований предложения по обеспечению жильем работников УО и ОУ;
- не допускает необоснованного сокращения количества учреждений образования;
- принимает меры по недопущению необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений;
- предусматривает меры по повышению профессионального уровня работников и переподготовке высвобождаемых работников образования.

2.4. Образовательные учреждения:

- определяют с учётом требований законодательства самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги) и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников);

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее 2/3 должностного оклада. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора - 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);

- осуществляют социально-экономическую защиту работников сельских образовательных учреждений, учреждений, расположенных в рабочих поселках (поселках городского типа) 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 РФ, нормативными правовыми актами Свердловской области, соответствующего муниципального образования, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре.

2.5. Управление образования и работодатели обязуются:

2.5.1. Способствовать заключению коллективных договоров в организациях, обеспечивать их предоставление в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию в срок, предусмотренный законодательством, осуществлять их выполнение.

2.5.2. Производить выплату заработной платы и отпускных согласно нормам ТК РФ. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Форму расчётного листка утверждать по согласованию с профсоюзом.

2.5.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ при условии аттестации рабочих мест.

2.5.4. Извещать работников об изменении существующих условий трудового договора, в т.ч. оплаты труда, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.5.5. Объём педагогической нагрузки менее или более нормы часов за ставку устанавливать только с письменного согласия работников.

2.5.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждений.

2.5.7. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата информировать профсоюзную организацию и работников о предстоящем сокращении не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения.

2.5.8. Организовывать повышение квалификации руководящих и педагогических кадров через взаимодействие с Управлением образования.

2.5.9. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск (с учётом экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения):

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 2 дня;
- при вступлении в брак работника или его детей – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня (на основании подтверждающих документов).

2.5.10. Предоставлять педагогическим работникам по заявлению в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.5.11. В случае приостановки работы по причине задержки заработной платы, а также в случае простоя не по вине работника, оплату за время приостановки производить в размере 2/3 средней заработной платы работника. При приостановлении деятельности ОУ по предписаниям органов Роспотребнадзора, Государственной инспекции труда, Госпожарнадзора сохранять за работниками место их работы и производить оплату в размере 100%.

2.5.12. Своевременно (под роспись) до ухода в отпуск ознакомить работников с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией на следующий учебный год.

2.5.13. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, по возможности предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, предусмотренных планом работы ОУ, работник обязан принять в них участие.

2.5.14. Привлекать работника к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой.

2.5.15. С целью разрешения конфликтных ситуаций, разногласий, трудовых споров обращаться в комиссию по трудовым спорам при Управлении образования.

2.6. Профсоюз обязуется:

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

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

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

2.6.4. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую районной организации Профсоюза Администрацией муниципального района, Управлением образования и Обкомом Профсоюза.

2.6.5. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах.

2.6.6. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов, охраны труда.

2.6.7. Оказывать работникам – членам Профсоюза материальную помощь в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Для образовательных учреждений Нижнесергинского муниципального района устанавливаются сроки выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц, согласно локальным нормативным актам.

3.1.2. Образовательные учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Профсоюза.

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

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

3.1.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Стороны осуществляют контроль за:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.2. Положение о премировании.

3.3.3. Положение о комиссии по премированию (по распределению стимулирующего фонда).

3.3.4. Положение об оказании материальной помощи.

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

3.3.6. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки.

3.3.7. Все указанные в п. 3.3. Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. 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 стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.4.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном

учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

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

3.4.3. 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.

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

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

3.4.6. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости

бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

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

- педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, оплата труда которых устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 05.09.2008 г. № 935-ПП «О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и внесёнными в него изменениями, устанавливается повышающий коэффициент к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги либо к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, - 1,1;

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

3.4.8. Руководителям ОУ, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, доплаты определяет работодатель в соответствии с нормативными локальными актами.

3.4.9. Во вновь открытых учреждениях, не прошедших лицензирование, а также в случае прекращения действия лицензии, дающей право учреждению осуществлять образовательную деятельность, если учреждение остаётся при этом образовательным, педагогическим работникам производятся выплаты и повышения заработной платы в размерах, предусмотренных за соответствующие квалификационные категории.

3.4.10. Работникам образования при наличии путёвки в санаторий-профилакторий (профилакторий), по его заявлению работодатель вправе предоставить дни для отдыха по данной путёвке, указанные дни предоставляются без сохранения заработной платы.

3.4.11. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата в размере 10 % к окладу, в загородных оздоровительных – не менее 15 % в рамках утверждённого фонда оплаты труда.

3.4.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, согласно аттестации рабочих мест.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Основными критериями массового высвобождения являются:

- а) ликвидация учреждения;
- б) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.9. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

4.1.10. Увольнение руководителя образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, должно производиться с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, согласно с. 82, ст.373 ТК РФ.

4.2. Управление Образования обязуется:

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

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

4.2.3. 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.

4.2.4. Привлекать к ответственности руководителей образовательных учреждений, которые не предусматривают в смете средства на повышение квалификации работников.

4.3. Профсоюз обязуется:

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

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Стороны совместно:

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

5.2.2. 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 муниципального Соглашения по охране труда на период действия отраслевого Соглашения.

5.2.6. Рекомендуют образовательным учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. В соответствии со ст. 226 Трудового Кодекса Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда предусматривается в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При планировании бюджетов учитываются средства для образовательных учреждений на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном казенном учреждении определяется в его бюджетной смете на очередной финансовый год и устанавливается соглашением по охране труда (неотъемлемой частью коллективного договора).

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

обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

5.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами, (прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия - ст. 212 и ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации)) 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 или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

5.3.4. При согласовании смет казенным образовательным учреждениям рекомендовать руководителям предусматривать средства на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342н.

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. УО организует работу комиссии по ежегодной приёмке к новому учебному году подведомственных ОУ.

5.3.7. В комиссию по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, приемке построенных или реконструированных учреждений, включается представитель районной организации Профсоюза.

5.4. Управление образования 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 районные конкурсы по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди образовательных учреждений.

5.5. Управление образования:

5.5.1. Принимает меры взыскания в отношении руководителей образовательных учреждений, которые не предусматривают в смете учреждения средства на аттестацию рабочих мест, приобретение средств индивидуальной защиты, медосмотра и на обучение специалистов по охране труда.

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:

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

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

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

5.6. Профсоюз:

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

5.6.2. 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.

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

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

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

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

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

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

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

6.1.3. 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 счета профсоюзных организаций.

6.1.4. 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.

6.1.5. Устанавливать надбавки в размере 20 – 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам образовательных учреждений, избранным председателями профкомов, в размере 10 – 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения. Размеры надбавок закрепляются в коллективном договоре.

6.1.6. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников с обязательным участием профсоюзных органов.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Районной организации Профсоюза бесплатно предоставляются необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, средствами связи, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников площадью не менее 12 квадратных метров.

6.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

6.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена

установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

7.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Комиссией по заключению и реализации Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

1. Общие положения

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

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

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

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

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

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

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательного учреждения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

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

2.5. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки.

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

2.6. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки

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

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

2.7. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

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

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

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

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

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

1. Общие положения

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

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

2. Компетенция премиальной комиссии

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

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

3. Права премиальной комиссии

Премиальная комиссия вправе:

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

4. Формирование, состав премиальной комиссии

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Основания принятия решений премиальной комиссией.

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

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

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

6. Порядок работы премиальной комиссии

6.1. Премиальная комиссия организует свою работу в форме заседаний.

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

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

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

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

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

6.7. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в премиальную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы премиальной комиссии.

7. Заключительные положения

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики.	
4. Общие профессии	
Оператор котельной, кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе:	
а) при загрузке вручную	7 календарных дней
б) при механической загрузке	7 календарных дней
в) на жидком топливе и газе.	7 календарных дней
Кочегар (истопник) на дровяном топливе	7 календарных дней
Оператор копировальных и множительных машин	7 календарных дней
Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
Рабочий по очистке выгребных и помойных ям вручную	12 рабочих дней
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, центрифуговщик	7 календарных дней
Рабочий (стиральщик) по стирке белья и спецодежды вручную	12 рабочих дней
Гладильщик	7 календарных дней
Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	7 календарных дней
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	7 календарных дней
Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций	12 рабочих дней
Приготовитель стиральных растворов	7 календарных дней

Список составлен в соответствии с:

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

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

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

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

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

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

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

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

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

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия 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 городского отраслевого Соглашения, Комиссия может образовывать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

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

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

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

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

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

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

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

5. Срок полномочий Комиссии

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

Перечень нормативных документов, требующих согласования с Профсоюзом.

Администрация и работодатели обязаны рассматривать по согласованию с выборными профсоюзными органами следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка положений о премировании работников, о доплатах и надбавках;
- тарификация работников;
- аттестация работников;
- поощрение и награждение работников;
- другие вопросы, отражённые в коллективном договоре.

Положение

о предоставлении дополнительных дней отдыха работающим женщинам, работникам, не имеющим пропусков рабочих дней по причине временной нетрудоспособности учреждений образования Нижнесергинского муниципального района.

1. Каждому работнику учреждений образования Нижнесергинского муниципального района, не имеющему пропусков рабочих дней по причине временной нетрудоспособности в течение прошедшего календарного года, предоставлять дополнительные два дня отдыха в текущем календарном году (для работников, связанных с учебно-воспитательным процессом, в каникулярное время) с учётом условий и возможностей учреждения, без привлечения дополнительных работников и без оплаты разницы в оплате за исполнение обязанностей отсутствующего по этому поводу работника.
2. Каждой работающей женщине учреждений образования Нижнесергинского муниципального района предоставляется дополнительный день отдыха 1 раз в квартал (для работниц, связанных с учебно-воспитательным процессом, во время каникул) на основании заявления работника с учётом возможностей учреждения.
3. Дополнительные дни отдыха являются оплачиваемыми. В таблице учёта рабочего времени этот день отмечается буквой «Л» (льгота), к таблице прилагается заявление работника, завизированное руководителем учреждения.
4. Дополнительный женский день предоставляется при условии полностью отработанного баланса рабочего времени в предыдущий квартал.
5. Дополнительные дни отдыха суммированию и присоединению к очередному отпуску не подлежат.
6. Компенсации за неиспользованные дополнительные дни отдыха не выплачиваются.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия по трудовым спорам является эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров между работниками образовательных учреждений (ОУ, ДООУ, УДО) и работодателем (руководителями образовательных учреждений).
- 1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 1.3. Деятельность комиссии по трудовым спорам строится на общих принципах рассмотрения трудовых споров:
 - доступности обращения работников в органы, рассматривающие трудовые споры;
 - паритетности, положенного в основу создания и деятельности комиссии по трудовым спорам, реализуемого при определении кворума.

2. Состав и порядок образования комиссии

- 2.1. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (учреждения) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.
- 2.2. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.
- 2.3. По решению общего собрания работников комиссия по трудовым спорам может быть образована в структурных подразделениях учреждения. Эта комиссия образуется и действует на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам учреждения. В комиссии по трудовым спорам структурных подразделений учреждения могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.
- 2.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (выделение соответствующего помещения, обеспечение оргтехникой, поручений кому-либо из работников учреждения ведения документации комиссии) возлагается на работодателя.

- 2.5. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.
- 2.6. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.
- 2.7. Комиссия по трудовым спорам избирается на районной конференции в составе шести человек на паритетных началах сроком на 2 года.
- 2.8. Один раз в год на районной конференции председатель комиссии по трудовым спорам отчитывается о работе комиссии по трудовым спорам.
- 2.9. Контроль за организацией работы комиссии по трудовым спорам осуществляет администрация совместно с профкомом.

3. Компетенция комиссии по трудовым спорам

- 3.1. Комиссия по трудовым спорам является первичным (досудебным) органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникших между работником и работодателем, за исключением споров, по которым Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.
- 3.2. Комиссия по трудовым спорам рассматривает следующие основные категории индивидуальных трудовых споров:
 - об изменении некоторых условий трудового договора, определенных его сторонами;
 - об оплате труда;
 - о гарантийных и компенсационных выплатах;
 - о снятии дисциплинарных взысканий и др.
- 3.3. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

4. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

- 4.1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 4.2. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

- 5.1. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. В заявлении

должны быть четко выражены его требования и приложены подтверждающие эти требования документы.

- 5.2. Если работник не конкретизировал свои требования в том виде, в котором они изложены, их рассмотрение невозможно, комиссия по трудовым спорам возвращает заявление работнику со всеми приложенными документами. Однако, если работник не представил доказательства тех обстоятельств, на которые ссылается, комиссия по трудовым спорам не возвращает ему заявление, но при рассмотрении спора по существу может признать не доказанными доводы работника и (или) потребовать дополнительные доказательства. Не следует возвращать заявление работнику в случае уклонения работодателя от представления в комиссию по трудовым спорам необходимых для разрешения спора расчетов и документов.
- 5.3. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.
- 5.4. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 5.5. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.
- 5.6. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
- 5.7. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии

6. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам

- 6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Каждый член комиссии по трудовым спорам принимает решение самостоятельно, не будучи связанным своей принадлежностью к представителям работника или работодателя. Он должен руководствоваться

законодательством о труде и материалами по конкретному заявлению, ставшему предметом рассмотрения его в комиссии по трудовым спорам.

6.2. В решении комиссии по трудовым спорам указывается

- наименование учреждения, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения учреждения – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

6.3. Решение должно быть максимально конкретным, не допускающим различного толкования.

6.4. Стороны спора и заинтересованные участники заседания могут ознакомиться с протоколом и сделать по нему свои замечания. Комиссия по трудовым спорам должна выразить свое отношение к такого рода замечаниями и в любом случае приложить их протоколу заседания.

6.5. Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Этот срок исчисляется с момента вручения работодателю копии решения комиссии по трудовым спорам, вынесенного по спору.

7.2. Работодатель может добровольно исполнить решение комиссии по трудовым спорам.

7.3. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам, в случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный

пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

8.1. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуском сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений Нижнесергинского района.
2. Педагогические работники ОУ в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск), не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных ОУ, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:
 - фактически проработанное время;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работу);
 - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в ОУ среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- б. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:
- при переходе работника в установленном порядке из одного ОУ в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов Управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах Управления образованием предшествовала преподавательская работа;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией ОУ, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
 - при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению),

- препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;
 - при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время необходимое для переезда.
7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на работе ОУ.
 8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность отпуска, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом ОУ.
 9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ОУ. Длительный отпуск директору, заведующему ОУ оформляется приказом Управления образования Нижнесергинского района.
 10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
 11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации ОУ.
 12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией УО переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за членом семьи.

**ТРЕБОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ К ОТРАЖЕНИЮ В
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В КОНКРЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Условия труда, которые находят отражение в коллективных договорах	Норма Трудового кодекса РФ
1.	Коллективным договором может быть предусмотрена особая продолжительность рабочего дня в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время.	Статья 96
2.	Приложением к трудовому договору, как правило, являются графики сменности.	Статья 103
3.	Коллективным договором устанавливаются правила и условия предоставления дополнительных отпусков.	Статья 116
4.	Коллективным договором определяются случаи, когда работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения содержания дополнительно к случаям, предусмотренным законом.	Статья 128
5.	Коллективным договором могут быть установлены условия перечисления заработной платы на банковские счета.	Статья 136
6.	Коллективным договором может быть установлен день выплаты заработной платы не реже, чем один раз в полмесяца.	Статья 136
7.	Коллективным договором могут быть установлены системы поощрения работников, системы стимулирующих надбавок и доплат.	Статьи 144, 191
8.	Коллективным договором могут быть установлены конкретные размеры повышения заработной платы работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.	Статья 147
9.	Коллективным договором устанавливаются доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).	Статьи 149, 152, 154
10.	Коллективным договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).	Статья 158

11.	Коллективным договором определяются порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками. Размеры таких расходов не могут быть меньше размеров аналогичных расходов, установленных для организаций, финансируемых из федерального бюджета.	Статья 168
12.	Коллективным договором могут устанавливаться гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, не имеющих государственной аккредитации.	Статьи 173, 174, 175, 176
13.	Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.	Статья 179
14.	Приложением к коллективному договору, как правило, являются правила внутреннего трудового распорядка организации.	Статья 190
15.	Коллективным договором могут устанавливаться условия и порядок проведения профессиональной подготовки и переподготовки работников, гарантии работникам, проходящим переподготовку.	Статья 196
16.	Коллективным договором может быть установлен конкретный размер денежной компенсации, выплачиваемый работнику в случае задержки выплаты заработной платы.	Статья 236
17.	Коллективным договором могут быть определены специфические условия трудоустройства в организацию лиц в возрасте до 18 лет.	Статья 272
18.	Коллективным договором могут быть предусмотрены компенсации для работников, участвующих в забастовке, и повышенный размер льготных выплат для лиц, не участвующих в забастовке.	Статья 414