

Администрация Сысертского
городского округа

Управление образования
муниципального образования
Сысертский городской округ

Сысертская районная
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ
Председатель райкома
Профсоюза

Глава Сысертского городского

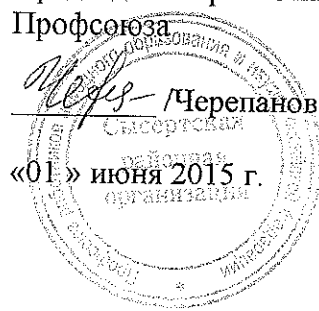
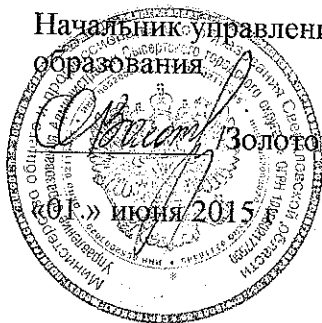
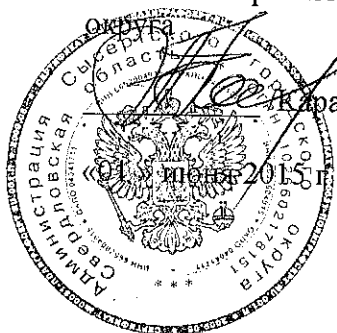
Начальник управления
образования

Медведева / Черепанова Е.С./

Краммышев А.Г./

Золотова А.Е./

«01» июня 2015 г.



СОГЛАШЕНИЕ

между

Администрацией Сысертского городского округа, Управлением образования
Администрации Сысертского городского округа и Сысертской районной
организацией Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2015-2018 годы

СОГЛАШЕНИЕ

Между

**Администрацией Сысертского городского округа, Управлением образования
Администрации Сысертского городского округа и Сысертской районной
организацией Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2015-2018 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы организаций системы образования Сысертского городского округа.

1.1.Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Администрация Сысертского городского округа (далее Администрация);

Работодатели – муниципальные образовательные учреждения Сысертского городского округа в лице их представителя – Управления образования Администрации Сысертского городского округа (далее – Управление образования);

Работники муниципальных образовательных учреждений Сысертского городского округа, в лице их представителя – Сысертской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

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

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

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

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

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

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Соглашения

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

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

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

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

1.3. Сфера действия Соглашения

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) муниципальных образовательных учреждений.

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

Срок действия соглашения – три года.

Соглашение вступает в силу с **1 сентября 2015 года** и действует до **1 сентября 2018** года. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

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

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

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

1.4.4. Управление образования направляет текст настоящего Соглашения руководителям подведомственных образовательных учреждений, Профсоюз - в первичные профсоюзные организации.

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

1.4.6. Администрация, Управление образования обязуются:

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

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

1.4.8. Управление образования обязуется:

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

координировать деятельность работодателей по выполнению обязательств, принятых по настоящему соглашению.

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

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

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

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

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

2.1.4. Рекомендовать подведомственным Управлению образования образовательным организациям:

предоставлять организациям Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

2.1.5. Управление образования:

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, занятых в сфере образования.

2.1.6. Работодатели:

формируют и утверждают штатное расписание в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств;

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

начисляют и выплачивают заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя не по вине работника. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора - в размере среднего заработка;

выплачивают компенсацию работникам, участвующим в забастовке; в случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства работнику выплачивается компенсация в размере,

установленном коллективным договором, но не ниже 2/3 ставки, оклада (должностного оклада);

участвуют в реализации прав работников сельских образовательных учреждений, учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах в строгом соответствии с федеральным и областным законодательством;

определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, муниципального образования, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре;

принимают положение о порядке распределения педагогической нагрузки в образовательных учреждениях в соответствии с примерным положением, разработанным Профсоюзом.

(Приложение № 2).

2.2. Управление образования и Профсоюз договорились:

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

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

2.2.3. При проведении августовского совещания, педагогических чтений, фестиваля педагогических идей организовать работу профсоюзной секции для председателей первичных профсоюзных организаций (по необходимости и по предварительному согласованию с директором МКОУ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Организационно-методический центр»).

2.2.4. Награждать работников образования, проработавших в образовательном учреждении 20 лет, совместными Почетными грамотами.

2.3. Управление образования обязуется:

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

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

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

(Приложение № 1)

Без согласования с Профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

2.3.4. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию:

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

2.3.5. Приглашать председателя районной организации Профсоюза на аппаратные совещания и совещания руководителей образовательных учреждений.

2.4. Администрация обязуется:

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

2.5. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

2.5.7. Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по обеспечению жильем работников образования.

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

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

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

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

2.5.12. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительскую работу, проводить обучающие совместные семинары.

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

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

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

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

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

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

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Муниципальные образовательные учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.2.2. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в каждом образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

3.2.3. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Профсоюзом.

3.2.4. При осуществлении образовательным учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается руководителем организации по согласованию с Профсоюзом.

3.2.5. Проводить выплату заработной платы согласно утвержденного графика каждые полмесяца, не допускать задержек выплаты заработной платы, платы отпусков, выплат при увольнении.

3.2.6. Руководитель обеспечивает всех работников расчетными листками о размере заработной платы.

3.2.7. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

3.2.8. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 3.2.7.

3.3. Управление образования и Профсоюз осуществляют контроль за:

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

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

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

3.3.3. Выплатой компенсации работникам, участвующим в забастовке.

В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада)

3.3.4. 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 Свердловской области.

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

3.4. Стороны согласились, что муниципальные образовательные учреждения разрабатывают и принимают по согласованию с Профсоюзом в порядке согласования, установленном настоящим Соглашением:

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

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

раздел о выплатах стимулирующего характера.

3.4.2. Положение об оказании материальной помощи.

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

3.4.4. Положение о комиссии по (распределению) стимулированию работников образовательной организации.

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

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

(Приложения № 3 и 4)

3.4.7. Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3.5. Стороны договорились:

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

3.5.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

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

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

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

3.5.3. 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.

3.5.4. 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 и (или) другом муниципальном образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Списку должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию, установленному Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

(Приложение № 5)

3.5.5. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в порядке и в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

3.5.6. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной

образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

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

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

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

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

3.5.8. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, по решению аттестационной комиссии устанавливается повышающий коэффициент к окладу 20 %. (Постановление Правительства Свердловской области от 03.09.2014 г. № 761-ПП)

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

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

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

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

3.5.12. Работодатель по согласованию с выборным органом Профсоюза устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда.

3.5.13. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

(Приложение № 2)

3.5.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников и руководителей муниципальных организаций подлежит повышению на 25 процентов за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и сельских населенных пунктах с момента назначения указанных работников на соответствующие должности.

(Приложение № 6)

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

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

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

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

порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с Профсоюзом;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

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

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

4.1.3. При заключении коллективного договора рекомендуется включать в него условия о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, 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, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председателям первичной профсоюзной организации;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

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

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

4.1.6. Руководители муниципальных образовательных учреждений обеспечивают в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

4.1.7. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в образовательных учреждениях, их

профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

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

4.2. Управление образования и Профсоюз считают необходимым:

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

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

4.2.3. Признавать значимой для деятельности организации 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. В случае массового увольнения работников совместно с профсоюзными организациями предпринимать меры, определённые Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

4.3. Администрация, Управление образования:

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

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

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

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников муниципальных образовательных учреждений в вопросах

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

4.4.2. Содействовать образовательным учреждениям и администрации муниципального образования в организации сезонной занятости обучающихся.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Стороны совместно:

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

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

5.2.3. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в организациях, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности 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. Рекомендуют образовательным учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

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

5.2.7. Рекомендуют руководителям образовательных учреждений включать в коллективные договоры мероприятия по стимулированию работников за работу без больничных листов за счет экономии фонда оплаты труда, которое предполагает: предоставление дней отдыха, в каникулярное время, вознаграждение (стимулирование, поощрительные выплаты и другое).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) образовательные учреждения предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку

условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда. Для бюджетных и автономных образовательных учреждений выделение средств на проведение специальной оценки условий труда может осуществляться через предоставление организациям субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания.

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

При принятии бюджета муниципального образования органы местного самоуправления учитывают расходы на указанные цели.

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

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

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

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

5.3.6. В комиссии по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, приемке построенных или реконструированных организаций включаются представители 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. Обеспечивают участие представителей в ежегодных региональных и областных конкурсах по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди образовательных учреждений.

5.5. Управление образования:

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

5.5.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися.

5.5.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

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

5.6. Профсоюз:

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

Осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда. Проводит проверки состояния условий труда не менее 2-3 раз в год.

5.6.2. Координирует деятельность, обучает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда и председателей первичных профсоюзных организаций.

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

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

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

5.6.5. Обеспечивает участие в общероссийских смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный

технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.6.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

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

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Администрация, Управление образования:

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

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

6.1.3. Оказывают содействие в организации и проведении смотра-конкурса «На лучший лагерь дневного пребывания».

6.2. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных образовательных учреждений:

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

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

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

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

6.3.2. Предоставлять Профсоюзу бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в образовательной организации.

6.3.3. Предоставлять Профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательной организации

за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

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

6.3.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом и вышестоящими органами Профсоюза.

6.3.6. Установить доплату работникам муниципальных образовательных учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов минимальной заработной платы в Свердловской области. Размер доплат устанавливается в зависимости от количества членов профсоюза.

С увеличением минимальной заработной платы в Свердловской области соответственно и увеличивается доплата председателю первичной профсоюзной организации.

(Приложение № 7)

6.3.7. Установить доплату в размере 10 процентов от размера минимальной заработной платы в Свердловской области уполномоченному по охране труда образовательного учреждения.

С увеличением минимальной заработной платы в Свердловской области соответственно и увеличивается доплата уполномоченному по охране труда.

(Приложение № 7)

6.3.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием Профсоюза.

6.3.8. Размещать на сайте Управления образования и образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Сысертской районной организации Профсоюза органами местного самоуправления бесплатно предоставляется:

необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа площадью не менее 12 квадратных метров (преимущественно в здании муниципальной администрации или в непосредственной близости от неё), помещение для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи и оргтехника, электронная почта.

6.4.2. Проекты муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников образования

принимаются органами местного самоуправления только при предварительном согласовании с Профсоюзом.

6.4.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.4.4. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.4.5. В случае занятия должности председателя Сысертской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ работником образовательного учреждения на неосвобожденной основе, руководитель подведомственной организации, в которой работает такой работник, согласовывает с неосвобожденным председателем расписание учебных занятий (график работы) в целях обеспечения возможности выполнения возложенных на председателя обязанностей.

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

6.5. Администрация, Управление образования обязуются:

Содействовать предоставлению Профсоюзу для проведения муниципальных мероприятий необходимого помещения.

6.6. Профсоюз обязуется:

6.6.1. Выступать от лица членов Профсоюза в органах государственной и муниципальной власти по вопросам социальной защиты работников образования.

6.6.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, конфликтов и жалоб.

6.6.4. Контролировать правильность установления наименований профессий, должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий.

6.6.5. Ежегодно организовывать и проводить праздник для ветеранов педагогического труда в рамках месячника пожилого человека.

6.6.6. Участвовать в спонсировании конкурсов:

- «Молодой специалист»;
- туристический слет педагогов;
- презентация педагогических династий и др.

6.6.7. Организовывать районные мероприятия и выделять на них денежные средства:

- фестиваль «Грани таланта»;
- районная спартакиада работников образования;
- работа клуба «Ветеранские встречи»;
- работа Совета ветеранов;
- работа Совета молодежи.

6.6.8. Награждать Почетной грамотой и знаком «Активист профсоюзного движения» членов Профсоюза ко Дню учителя.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года.

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 Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Сысертского городского округа.

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 первичные профсоюзные организации.

7.6. Управление образования проводит уведомительную регистрацию Соглашения в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области в сроки, предусмотренные законодательством.

ПОРЯДОК

**СОГЛАСОВАНИЯ СЫСЕРТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
ПРИ ПРИНЯТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ,
ЗАТРАГИВАЮЩИХ ПРАВА РАБОТНИКОВ**

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

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

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

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего муниципальный нормативный правовой акт принимается на тех условиях, которые были согласованы, либо соответствующий орган местного самоуправления продолжает консультации.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

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

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

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

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

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

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

2.3. Распределение 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 образовательной организации 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

образовательной организации.

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 образовательной организации.

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

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

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

2.7. Порядок работы Комиссии по распределению 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 образовательной организации профсоюзной организации).

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

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

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

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

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

2.7.10. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам

на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

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

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

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

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

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

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается 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 объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объем 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 данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

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

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

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

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

учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

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

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

4. Заключительные положения

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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

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

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

2. Компетенция комиссии по стимулированию

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

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

премиальных выплат по итогам работы.

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

3. Права комиссии по стимулированию.

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

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

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

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

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

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

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

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

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

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя,

заместителя председателя и секретаря комиссии.

4.8. Руководитель образовательного учреждения не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

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

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

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

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.11. Руководитель образовательного учреждения издаёт проект приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании. После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя образовательного учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

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

7. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4. настоящего Соглашения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

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

Перечень

должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций
_____ , утверждённым

_____ ,
(наименование муниципального нормативного правового акта)

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, которых подлежит повышению на 25 процентов за работу в муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:

секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.

2. Должности педагогических работников.

3. Должности руководителей структурных подразделений:

заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и другими структурными подразделениями образовательной организации;

старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);

директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;

заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;

заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);

мастер участка (включая старшего);

начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;

начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;

главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.

4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", «ведущий»):

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

5. Должности медицинских и фармацевтических работников:

инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:

заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;

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

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

Примечания:

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

имеющим высшее или среднее профессиональное образование по профилю работы;

имеющим высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное образование в области,

соответствующей профилю работы;

имеющим высшее или среднее профессиональное образование не по профилю работы и не имеющим дополнительного образования в области, соответствующей профилю работы, но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, подтверждёнными результатами аттестации, в том числе имеющим квалификационную категорию по соответствующей должности по результатам аттестации, признанной аттестационной комиссией соответствующим занимаемой должности, а также назначенным на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утверждённого Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 г. № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

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

Доплаты председателям профсоюзных организаций и уполномоченным по охране труда образовательных учреждений Сысертского городского округа

Доплата компенсационного характера за увеличение объема работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы.

Доплата за увеличение объема работ (выполнение функций координатора) устанавливаются:

- председателю первичной профсоюзной организации до 30% МРОТ

•уполномоченному по охране труда 10 % МРОТ

По решению руководителя образовательного учреждения доплата председателю профкома и уполномоченного по охране труда может быть увеличена за качественную работу с коллективом из стимулирующего фонда.

Доплата председателю первичной профсоюзной организации

Доплата за профсоюзное членство устанавливается председателю первичной профсоюзной организации на учебный год.

Установить доплату работникам муниципальных образовательных учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов минимальной заработной платы в Свердловской области.

С увеличением минимальной заработной платы в Свердловской области соответственно и увеличивается доплата председателю первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты педагогам устанавливается в зависимости от количества членов профсоюза:

Количество членов профсоюза в учреждении	Численность профсоюзного членства - 100%	Численность профсоюзного членства — 70% и более	Численность профсоюзного членства — от 50% до 70%	Численность профсоюзного членства — менее 50%
Менее 10	10% - 709 10% - 815,4	10% - 709 10% - 815,4	8% - 567,2 8% - 652,4	5% - 354,5 5% - 407,7
От 10 до 15	20% - 1418 20% -1630,8	20% - 1418 20% -1630,8	15% - 1063,5 15% - 1223,1	10% - 709 10% - 815,4
От 15 до 30	25% - 1772,5 25% - 2038,5	23% - 1630,7 23% - 1875,4	20% - 1418 20% - 1630,8	15% - 1063,5 15% - 1223,1
От 30 и выше	30% - 2127 30% - 2446,2	27% - 1914,3 27% - 2201,58	25% - 1772,5 25% - 2038,5	20% - 1418 20% - 1630,8

Доплата уполномоченному по охране труда образовательного учреждения

Доплата уполномоченному по охране труда устанавливается на учебный год.

Установить доплату в размере 10 процентов от размера минимальной заработной платы в Свердловской области уполномоченному по охране труда образовательного учреждения.

С увеличением минимальной заработной платы в Свердловской области соответственно и увеличивается доплата уполномоченному по охране труда.

В сентябре 2015 года размер доплаты уполномоченным по охране труда составит 709,0 рублей.

С октября 2015 года - 815,4 рубля.

Размеры доплат председателю первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда закрепляются в коллективном договоре.