

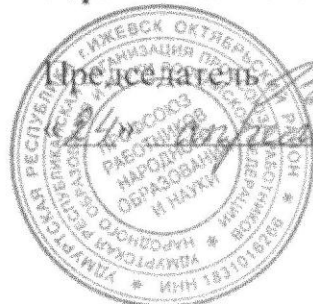
Министерство образования и
науки Удмуртской Республики



Министр А.Л. Кузнецов

2012 г.

Удмуртская Республиканская
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ



Председатель В.В. Векшин

2012 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

Министерством образования и науки
Удмуртской Республики

и

Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
на 2012 – 2015 г.г.

г. Ижевск

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	6
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ И СОКРАЩЕНИИ РАБОЧИХ МЕСТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	14
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	17
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	19
7. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ и ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	22
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.....	27
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.....	28
ПРИЛОЖЕНИЕ №1 Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.....	30
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Порядок аттестации отдельных категорий педагогических и руководящих работников	35
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	39
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.....	41
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 Перечень работ с неблагоприятными условиями труда за которые устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере 12 % должностного оклада (ставки).....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации СОГЛАШЕНИЯ между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2009 – 2011 г.г.	43

I. Общие положения

1.1. Настоящее Республиканское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности системы образования Удмуртской Республики (далее по тексту – образовательные учреждения).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в образовательных учреждениях Удмуртской Республики, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образовательных учреждений Удмуртской Республики и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в законодательстве Российской Федерации и Удмуртской Республики, а также в отраслевых соглашениях между Министерством образования и науки РФ и Центральным Советом Общероссийского Профсоюза образования.

1.2. Стороны рассматривают данное Соглашение как основу системы социального партнерства в отрасли образования Удмуртской Республики и рекомендуют муниципальным органам управления образования и территориальным (районным и городским) профсоюзным организациям, а также руководителям образовательных учреждений и первичным профсоюзным организациям использовать его положения при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров. При этом Профсоюз берет на себя обязательство организации и проведения уведомительной регистрации территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений УР.

Стороны также договариваются о том, что Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных учреждений Удмуртской Республики и не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

При этом Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных учреждений, а Профсоюз - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.3. Стороны договариваются о том, что действие настоящего Соглашения распространяется на государственные и муниципальные образовательные учреждения, первичные профсоюзные организации работников (студентов), которые входят в структуру Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

1.4. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

➤ Удмуртская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Профсоюз) – от имени работников;

➤ Министерство образования и науки Удмуртской Республики (далее - Министерство) - исполнительный орган государственной власти Удмуртской Республики - от имени работодателей и их представителей.

1.5. Профсоюз, его территориальные и первичные организации, в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях, выступают полномочными представителями работников образовательных учреждений Удмуртской Республики при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социально-трудовой сферы.

1.6. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза, органами управления образованием и (или) объединениями работодателей заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей города, района. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Непосредственно в образовательных учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества, а также условия труда более благоприятные для работников учреждения по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. В тех случаях, когда на работников учреждений образования в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, коллективного договора действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений, коллективного договора.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.10. В целях развития системы социального партнерства стороны признают необходимым:

а) создание на равноправной основе отраслевой комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля над ходом выполнения отраслевого Соглашения в соответствии с Положением, представленным в Приложении № 6 к данному Соглашению.

б) информирование и предоставление друг другу запрашиваемой информации, внесение предложений на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав и интересов работников образования.

в) включение своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений для проведения взаимных консультаций, учета мнения сторон.

1.11. Республиканская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит не реже 1 раза в год итоги выполнения Соглашения.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии Министерства и президиума Республиканского комитета Профсоюза и доводятся сторонами до сведения глав администраций муниципальных образований территорий, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза, учреждений образования.

1.12. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по контролю за реализацией настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся Министерством и Профсоюзом до сведения органов управления образованием, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

В случае принятия органами государственной или муниципальной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Срок действия Соглашения – 3 года. Соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Стороны могут продлить действие соглашения один раз на срок не более трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2014г.

1.15. Профсоюзная сторона учреждений не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз на представление их интересов.

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

II. Оплата труда и нормы труда

2.1. При регулировании вопросов, связанных с оплатой труда, Министерство и Профсоюз исходят из того, что:

2.1.1. Формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, Удмуртской Республики;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

2.1.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат,

надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.3. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования образовательные учреждения учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные приложением № 1 к данному Соглашению.

2.1.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается

в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

2.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. В процессе введения новых систем оплаты труда совместно разработать примерные положения об оплате труда работников образовательных учреждений разных типов.

2.2.2. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда работников подведомственных республиканских бюджетных учреждений по видам экономической деятельности.

2.2.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

2.2.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда возможность стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

2.2.5. К выплатам стимулирующего характера относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

2.3. Считать наполняемость классов и групп, установленную в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях, с учетом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

2.4. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. Время простоя по вине Работодателя, если работник предупредил

Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием и учредителей. Время простоя не по вине Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. Сроки финансирования учреждений образования устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в учреждениях образования выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

2.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательного учреждения (ст. 236 ТК РФ).

2.9. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

2.9.1. Повышению уровня оплаты труда работников учреждений;

2.9.2. Установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

2.9.3. Ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину не меньшую, чем величина фактической инфляции в предшествующем году.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

3.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Верхний предел преподавательской работы, которую могут осуществлять руководители образовательных учреждений, может ограничиваться решением учредителя образовательного учреждения.

Руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего

трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3 Стороны гарантируют педагогическим и руководящим работникам учреждений образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами.

3.4. Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений проводится на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 24.03.2010г. № 209, в соответствии с приказами Министерства образования и науки Удмуртской Республики, регулирующих данные правоотношения.

Для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений сохраняется бесплатность прохождения аттестации.

Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для отдельных категорий работников (приложение № 2 к настоящему Соглашению).

3.5. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что:

3.5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.5.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

3.5.8. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) и другим уважительным причинам. В коллективном договоре в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также случаи и условия их предоставления (с сохранением или без сохранения заработной платы).

3.5.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.5.10. Расписание занятий составляется Работодателем исходя из принципов рациональности и социальной справедливости и согласовывается с председателем профсоюзной организации учреждения.

3.5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.5.12. В соответствии с приказом от 01.03.2004г. № 936 Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек учреждений образования значимой, а категорию работников библиотек учреждений образования - социально не защищенной. В связи с чем стороны договорились работникам библиотек учреждений образования предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 12 дней. Оплату отпуска производить из экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

IV. Содействие занятости при ликвидации и сокращении рабочих мест в образовательных учреждениях

4.1. Стороны договариваются о том, что совместно:

4.1.1. Принимают меры по предупреждению массового сокращения работающих и предотвращению экономически не обоснованного сокращения штатов, нарушений гарантий, установленных законодательством о труде, проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные решения;

4.1.2. Взаимодействуют с исполнительными органами государственной власти, регулирующими вопросы труда и занятости при высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест;

4.1.3. Не допускают ликвидации сельских дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений без предварительного согласия схода жителей населенных пунктов, обслуживаемых данными учреждениями.

4.2. Профсоюз сохраняет гарантии, которыми пользуются члены Профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза, за работниками, лишившимися работы в связи с сокращением или численности штата, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 6 месяцев.

4.3. Стороны подтверждают, что в период действия Соглашения будут соблюдаться следующие условия:

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных учреждений, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить;

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

В коллективном договоре образовательного учреждения могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации сокращения численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по истечении двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При реорганизации и ликвидации учреждений образования за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктами 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

4.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с процедурами, прописанными в ст. 373 ТК РФ.

4.11. При увольнении работников по основаниям п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

4.12. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.13. В случае получения согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договариваются о том, что:

5.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений, устанавливаются законодательством Российской Федерации и обеспечиваются за счет средств федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных учреждений устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации.

5.2. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация, размеры которой определяются региональным законодательством. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) в государственных образовательных учреждениях по решению органа государственной власти УР, в муниципальных образовательных учреждениях по решению органов местного самоуправления в размере, определяемом этими органами, независимо от нахождения работника во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

5.3. Педагогическим и другим работникам учреждений образования обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательного учреждения медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

5.4. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной

работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Иногородным слушателям, направленным на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок нормам.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счет средств федеральных органов исполнительной власти, предприятий (объединений), учреждений и организаций по месту основной работы слушателей.

На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

5.5. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

5.6. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

5.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.8. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:

5.8.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, льгот и гарантий.

5.8.2. Выделять средства для установления надбавок молодым специалистам в первые три года работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования.

5.8.3. Выделять средства для установления премий для творчески работающих учителей.

5.8.4. Выделять средства для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь Международного дня учителя.

5.8.5. При смене собственника образовательного учреждения, а также при его реорганизации не производить массового высвобождения работающих в данном учреждении работников.

5.8.6. Обеспечивать проездными билетами работников учреждений образования (социальных педагогов, работников детских домов и школ-интернатов для детей-сирот и др.), чья работа носит разъездной характер.

5.8.7. Оказывать материальную помощь работникам учреждений, ставшим безработными, и их семьям, лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и др.

5.8.8. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образования и членов их семей, студентов учреждений начального и среднего профессионального образования отрасли, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

5.8.9. В период каникул на базе лечебно-профилактических учреждений организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

5.8.10. Выделять средства ко Дню учителя и к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных учреждениях не менее 10 лет, вышедших на пенсию по старости.

5.8.11. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников образования.

5.8.12. Выделять средства на премирование работников, имеющих стаж работы в одном образовательном учреждении 25, 30, 35, 40 лет и более, в размере не менее половины должностного оклада.

5.8.13. Установить выплаты единовременного пособия на хозяйственное обустройство выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательное учреждение сельской местности.

Все вышеназванные и иные меры и нормы фиксируются в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

Стороны рекомендуют администрациям районов и городов, соответствующим представителям работодателей и работников устанавливать и иные льготы, доплаты и выплаты, используя предоставленные им законодательством права.

VI. Охрана труда и здоровья

Министерство обязуется:

6.1. Обеспечивать право работников учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Способствовать созданию служб охраны труда в структуре органов управления образованием. Осуществлять организационно-методическое руководство муниципальными органами управления образованием и подведомственными образовательными учреждениями.

6.3. Ежегодно (в течение первого квартала) информировать реском Профсоюза о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма: о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, обучение охране труда, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

6.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т «О состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

6.5. Ежегодно рассматривать на совместном заседании коллегии Министерства образования области и Президиума обкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда»

настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.7. Координировать и контролировать деятельность по охране труда в образовательных учреждениях.

Министерство образования и науки Удмуртской Республики совместно с Работодателями:

6.8. Принимают меры для обеспечения за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также проведения гигиенического обучения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

На основании расчетных данных учреждений при формировании республиканского бюджета Министерство образования Удмуртской Республики готовит финансовое обоснование по затратам на прохождение указанных медицинских осмотров в учреждениях образования, добивается выделения финансирования.

Не прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.9. Ежегодно планируют проведение мероприятий по улучшению условий труда с реальными источниками и объемами финансирования.

Совместно с Профсоюзом при формировании и принятии республиканского бюджета каждого года добиваться выделения средств на охрану труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

6.10. Принимают меры для обеспечения проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях в соответствии с новым Порядком аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н.

На основании расчетных данных учреждений при формировании республиканского бюджета Министерство образования Удмуртской Республики готовит финансовое обоснование по затратам на проведение аттестации рабочих мест в учреждениях образования, добивается выделения финансирования.

6.11. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

На основании расчетных данных учреждений при формировании республиканского бюджета Министерство образования Удмуртской Республики готовит финансовое обоснование по затратам на введение должности специалиста

по охране труда в учреждениях образования, добивается выделения финансирования.

6.13. Разрабатывают и утверждают порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений отрасли.

На основании расчетных данных учреждений при формировании республиканского бюджета Министерство образования Удмуртской Республики готовит финансовое обоснование по затратам на обучение по охране труда в учреждениях образования, добивается выделения финансирования.

6.14. Обязуются, что если на момент заключения трудового договора с работником работодателем не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда в установленном порядке и соответственно не установлен класс условий труда, в этом случае:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, которыми установлены продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) повышенный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Установленные в этом случае сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск и повышенный размер оплаты труда действуют до получения результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

Компенсации работникам, занятым на вновь организованных рабочих местах, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест, проведенной после ввода их в эксплуатацию.

6.15. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Профсоюз обязуется:

6.16. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.17. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на государственные и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза в области охраны труда.

6.18. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.

6.19. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

6.20. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений и оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.21. Организовать информационное обеспечение деятельности уполномоченных по охране труда.

6.22. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением.

VII. Механизм социального партнерства.

Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

7.1. В целях развития социального партнерства в сфере образования Удмуртской Республики, стороны признали необходимым:

7.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования, обучающихся и воспитанников.

7.1.3. Способствовать совместными усилиями реализации в полной мере приоритетного национального проекта «Образование».

7.1.4. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с депутатами Государственного Совета УР, Правительством УР в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

7.1.5. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательных учреждений.

7.1.6. Совместно добиваться решения вопроса о выделении средств на проведение работы по санаторно-курортному оздоровлению работников, открытия профилактория для работников образования.

7.1.7. Совместно выйти с предложением в Государственный совет УР о выходе с законодательной инициативой о внесении изменений в законодательные акты РФ в части установления размера денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию педагогическим работникам не менее 150 рублей в месяц.

7.1.8. Считать, что права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными Законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях", Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.1.9. Заключать коллективные договоры в образовательных учреждениях и территориальные отраслевые соглашения по учреждениям образования в городах и районах Удмуртской Республики

7.1.11. Создать на республиканском и муниципальном уровне отраслевые комиссии для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечении постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

7.1.12. Ввести в действие форму отчетности по коллективно-договорной кампании для руководителей органов управления образованием и руководителей учреждений образования.

7.1.13. Осуществлять систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных отраслевых соглашений.

7.1.14. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

7.1.15. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли путем включения Республиканского комитета Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

7.1.16. Районным (городским) органам управления образованием, представителям работодателей осуществлять аналогичный (п.п. 9.1.14, 9.1.15) по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

7.1.17. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

7.2. Министерство берет на себя следующие обязательства:

7.2.1. При разработке предложений в проект закона о бюджете Удмуртской Республики Министерство организует консультации с Профсоюзом для выработки совместных решений.

7.2.2. Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образования.

7.2.3. Предоставлять Профсоюзу по его просьбе информацию с соблюдением требований ст. 88 Трудового Кодекса РФ.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Обращаться в органы государственной власти и местного самоуправления с целью своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в Республиканском и местных бюджетах средств на оплату труда, денежных компенсаций на книгоиздательскую продукцию и коммунальные услуги работникам в сельской местности.

7.3.2. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников образовательных учреждений законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

7.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

7.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

7.3.5. Выступать в пределах своих полномочий с законодательной инициативой, вносить предложения в органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

7.3.6. Доводить до сведения территориальных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Центральным Комитетом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

7.3.7. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения с целью снижения социальной напряженности в трудовых коллективах

7.4. Стороны договорились, что органы управления образованием, работодатели и их представители обязаны:

7.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

7.4.2. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда;

- ✓ список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- ✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- ✓ положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;

- ✓ положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты) по согласованию с профсоюзным комитетом образовательных учреждений.

7.4.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с

момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.4.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

7.4.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

7.4.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

7.4.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза, помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.4.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

7.4.9. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащее работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.4.10. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств.

7.4.11. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации

уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

7.4.12. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

7.4.14. Содействовать профсоюзным органам районных (городских) и первичных организаций в использовании ресурсов электронной связи (электронная почта и Интернет) районных (городских) управлений образования, администраций или учебных заведений

7.4.15. Установить доплаты (надбавки) к заработной плате работников, избранных председателями первичных организаций Профсоюза в пределах фонда оплаты труда учреждений образования в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 25 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

7.4.16. Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в семидневный срок.

В случае, если факты нарушений подтвердились, орган управления образованием обязан применить к руководителю учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание.

7.5. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

7.5.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) с соответствующим выборным профсоюзным органом, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.5.2. Увольнение, перевод и перемещение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений - членов республиканского комитета Профсоюза - не менее 7 рабочих

дней в год, а также представителей учреждений - членов комиссий по подготовке, заключению и реализации Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования со стороны Организации профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год.

7.5.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

7.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

7.6.2. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе им продлевается срок действия имевшейся до их избрания квалификационной категории на один год, по решению аттестационной комиссии соответствующего уровня.

7.6.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

7.6.4. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от основной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

7.7. Работа в качестве председателя организации Профсоюза и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждений образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.8. Выборные профсоюзные органы могут ходатайствовать о награждении государственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики, ведомственными знаками отличия в сфере образования профсоюзным работникам освобожденным от основной работы.

7.9. Министерство совместно с Профсоюзом в рамках реализации системы социального партнерства участвует в организации и проведении общереспубликанских физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников образовательных учреждений.

VIII. Обязательства организации Профсоюза

Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации обязуются:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

8.3. Осуществлять совместно с комиссиями по соцстраху контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, по правильности выделения средств на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников образования.

8.4. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

8.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

8.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, настоящим Соглашением.

8.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственного Совета Удмуртской Республики и депутатами Государственной Думы РФ от Удмуртской Республики в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

8.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

IX. Контроль за выполнением Соглашения.

9.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием муниципальных образований в УР, государственных и муниципальных образовательных учреждений, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

9.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.3. Для контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования, стороны на равноправной основе создают отраслевую комиссию по контролю за реализацией Соглашения в соответствии с Положением (Приложение №6 к Соглашению).

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Отчет о выполнении настоящего Соглашения, по предложению одной из сторон, рассматривается на совместном итоговом заседании коллегии Министерства образования и науки УР и президиума Республиканского комитета профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, учреждений образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.6. Стороны пришли к согласию о том, что промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в отраслевых средствах массовой информации.

9.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

9.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

9.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

9.10. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

9.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, учреждений дополнительного образования детей, в том числе аналогичных структурных подразделений, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к указанному постановлению Правительства РФ, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере;

- порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы, состоят в следующем:

1. Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

1.1. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

1.2. Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

1.3. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

1.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

1.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный

год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

1.6. Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другом образовательном учреждении, осуществляемое на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

1.7. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

1.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2. Установление объема учебной нагрузки преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки

2.1. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

2.4. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования, а с принятием Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521, теперь

и для преподавателей учреждений начального профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.9. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.10. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.11. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.13. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.14. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.15. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.16. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим

причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.17. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.19. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.20. Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

2.21. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.22. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.23. Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

- при оплате преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» для отдельных категорий педагогических работников может быть предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия:

I. Аттестация по упрощенной процедуре (предоставление документов).

1. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, имеющим звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Народный врач Удмуртской Республики», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - сохраняется имеющаяся высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных учреждениях Удмуртской Республики.

2. Продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории следующим педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики:

1) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник здравоохранения Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Удмуртской Республики;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования»;
- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Нагрудный знак «Отличнику здравоохранения» Российской Федерации;
- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

- ✓ Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Государственного комитета Удмуртской Республики по физической культуре и спорту;
- ✓ Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) ставшим победителями, призерами (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

4) в соответствии с приказом министра образования и науки Удмуртской Республики работавшим в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий не менее трех лет в общей сложности;

5) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации участников IV (окружного) и V (заключительного) этапов Всероссийской олимпиады школьников, победителей межрегионального и участников российского этапов конкурса профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования;

6) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи следующими органами исполнительной власти: Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

3. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, награжденные в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, признаются аттестационной комиссией подтвердившими соответствие занимаемой должности без прохождения письменных квалификационных испытаний.

4. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики продлевается срок действия имеющейся квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 данного приложения при следующих условиях:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- подача заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;

- прохождение в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации курсов повышения квалификации для учителей, реализующих программу начального общего образования – 72 часа, программу основного общего образования – 108 часов.

Учитываются документы о повышении квалификации, выданные организациями, имеющими лицензию на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ и в объеме, соответствующем требованиям к условиям реализации основных образовательных программ начального и основного общего образования.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

При выполнении педагогической работы на разных должностях в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем 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, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам 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-дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с

	отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки 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 том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных учреждений, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем этого образовательного учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами**

(извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 и от 30.12.97 г. № 69)

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (единица, комплект)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	1.халат х/б; 2.фартук прорезиненный с нагрудником; 3. перчатки резиновые 4.очки защитные 5. регенерирующий восстанавливающий крем для рук	1. 1шт. на 1,5 год 2. дежурный 3. дежурные 4. дежурные 5. 100 мл. в месяц
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	1.перчатки диэлектрические 2.указатель напряжения 3.инструмент с изолирующими ручками 4.коврик диэлектрический	1.дежурные 2.дежурный 3.дежурный 4.дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	1.халат х/б 2.берет 3.рукавицы комбинированные 4.очки защитные 5. мыло	1.1 штука 2. 1 штука 3. 2 пары 4. до износа 5. 400 гр. в месяц
4.	Библиотекарь	1.халат х/б	1. 1 штука
5.	Воспитатель, мл. воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений	1. халат х/б	1. 1 штука
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал.	1. халат х/б 2. шапочка х/б 3. перчатки резиновые	1. 1 штука 2. 1 штука 3. 2 пары
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. халат х\б 2. рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 3. сапоги резиновые 4. перчатки резиновые 5. мыло	1штука 6 пар 1 пара 2 пары 400 гр. в месяц
8.	Гардеробщик	1. халат х/б 2. мыло	1. 1 штука 2. 400 гр. в месяц
9.	Дворник	1. костюм х/б 2. фартук х/б с нагрудником 3. рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: 4. куртка на утепленной прокладке 5. валенки 6. галоши на валенки В остальное время	1. 1штука 2. 1 штука 3. 6 пар 4. 1 шт. на 2,5 года 5. 1 пара на 3 года 6. 1 пара на 2 года 7. 1 шт. на 3 года 8. 400 гр. в месяц

		дополнительно: 7. плащ непромокаемый 8. мыло	
10.	Кладовщик, подсобный рабочий	1. халат х/б 2. рукавицы комбинированные 3. сапоги кирзовые или ботинки 4. мыло	1. 1 штука 2. 4 пары 3. 1 пара 4. 400 гр. в месяц
11.	Оператор котельной на газе	1. комбинезон х/б 2. мыло	1. 1 штука 2. 400 гр. в месяц
12.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	1. костюм х/б с огнезащитной пропиткой 2. ботинки кожаные 3. рукавицы комбинированные 4. очки защитные 5. респиратор 6. мыло	1. 1 штука 2. 1 пара 3. 6 пар 4. до износа 5. до износа 6. 400гр. в месяц
13.	Столяр	1. костюм вискозно-лавсановый 2. фартук х/б 3. рукавицы комбинированные 4. мыло	1. 1 штука 2. 1 штука 3. 4 пары 4. 400 гр. в месяц
14.	Повар, шеф-повар	1. костюм х/б 2. передник х/б 3. колпак х/б 4. ботинки кожаные	1. 1 штука 2. 1 штука 3. 1 штука 4. 1 пара
15.	Посудомойка	1. фартук клеенчатый с нагрудником 2. сапоги резиновые 3. перчатки резиновые	1. 1 штука 2. 1 пара 3. 1 пара
16.	Рабочий по стирке белья (прачка)	1. халат х/б 2. косынка х/б 3. фартук прорезиненный с нагрудником 4. сапоги резиновые	1. 1 штука 2. 1 штука 3. 1 штука 4. 1 пара
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1. полукombineзон х/б 2. перчатки диэлектрические 3. галоши диэлектрические 4. мыло	1. 1 штука 2. дежурные 3. дежурные 4. 400 гр. в месяц
18.	Слесарь-сантехник по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств	1. костюм брезентовый 2. сапоги резиновые 3. рукавицы комбинированные 4. перчатки резиновые 5. противогаз шланговый Зимой дополнительно: 6. куртка на утепляющей прокладке 7. брюки на утепляющей прокладке 8. мыло	1. 1 шт. на 1,5 года 2. 1 пара 3. 6 пар 4. дежурные 5. дежурный 6. 1 шт. на 1,5 года 7. 1 шт. на 1,5 года 8. 400 гр. в месяц
19.	Слесарь-ремонтник	1. костюм х/б 2. рукавицы комбинированные 3. мыло	1. 1 штука 2. 12 пар 3. 400 гр. в месяц

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

(извлечения из Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды	А) 12 дней Б) 6 дней
2	Машинистка, работающая на пишущей машинке	6 дней
3	Истопник, занятый на топке печей вручную	6 дней
4	Машинист (кочегар) котельной работающей на твердом топливе: А) при загрузке топлива вручную Б) при механизированной загрузке	А) 12 дней Б) 6 дней
5	Машинист котельной работающий на жидком топливе и газе	6 дней
6	Оператор копировальных и множительных машин	6 дней
7	Повар, работающий у плиты	6 дней
8	Рабочие прачечных, занятые: А) в стиральном цехе или отделении Б) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды В) на стирке и замочке вручную	А) 6 дней Б) 12 дней В) 12 дней
9	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	6 дней
10	Врач, средний и младший медицинский персонал учреждений просвещения для детей с физическими дефектами или поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	30 дней
11	Врач, средний и младший медицинский и обслуживающий персонал учреждений просвещения для умственно отсталых детей и умственно отсталых детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детских домов-интернатов для слепых, глухонемых детей, для детей больных туберкулезом	30 дней

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере 12 % должностного оклада (ставки).

(Утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579)

1. Репрографические работы на множительных аппаратах.
2. Работы проводимые в теплицах в условиях повышенной температуры и влажности.
3. Работы связанные с топкой, шуровкой, очистки от золы и шлака печей.
4. Стирка, сушка, глажение спецодежды.
5. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.
6. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
7. Работа на установках ВЧ, СВЧ, УВЧ.
8. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, птицы, резкой лука, опалкой птицы.
9. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
10. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
11. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
12. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
14. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте.
15. Работа за дисплеями ЭВМ.
16. Работа на деревообрабатывающих станках
17. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации СОГЛАШЕНИЯ между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012 – 2015 г.г.

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации Соглашения между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией профсоюза образования (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования республики, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и республиканскими законами, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории республики.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Удмуртской Республики;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов республиканских законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования республики;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

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