

Начальник  
Управления образования  
Администрации города  
Глазова

\_\_\_\_\_ О.О. Обухова

Председатель Глазовской  
городской организации ОУ  
Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ О.В. Дюкина

Председатель Глазовской  
городской организации ДОУ  
Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ О.Ю. Шиляева

## **СОГЛАШЕНИЕ**

между

Управлением образования  
Администрации города Глазова

и

Глазовской городской организацией ОУ  
Общероссийского Профсоюза образования,  
Глазовской городской организацией ДОУ  
Общероссийского Профсоюза образования  
по обеспечению социально-трудовых гарантий  
работников организаций, подведомственных  
управлению образования города Глазова

на 2023-2026 годы

## СОГЛАШЕНИЕ

**между Управлением образования Администрации города Глазова  
и Глазовской городской организацией ОУ Общероссийского Профсоюза  
образования, Глазовской городской организацией ДОУ Общероссийского  
Профсоюза образования  
по обеспечению социально-трудовых гарантий работников организаций,  
подведомственных Управлению образования Администрации города Глазова  
на 2023 -2026 годы**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее городское отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки РФ и Центральным Советом Профсоюза, Республиканским соглашением между Министерством образования и науки УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности работников образовательных и иных организаций, входящих в систему Управления образования Администрации города Глазова.

1.2 Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанные с ними экономические отношения, определяет общие условия оплаты труда и дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации и льготы работников организаций, подведомственных Управлению образования Администрации города Глазова.

1.3 Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров образовательных и иных организаций. Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и трудовых споров.

1.4. Стороны договорились о том, что действие настоящего Соглашения распространяется на государственные и муниципальные образовательные и иные организации, первичные профсоюзные организации которых входят в структуру Глазовской городской организации ОУ Общероссийского Профсоюза образования и Глазовской городской организации ДОУ Общероссийского Профсоюза образования. К иным организациям относятся организации, подведомственные Управлению образования Администрации города Глазова (МАУ ЦСОО «Перемена»).

1.5. Участниками (сторонами) Соглашения (далее «Стороны») являются:

- Управление образования Администрации города Глазова (далее «Управление образования»), представляющее интересы работодателей.

- Глазовская городская организация ОУ Общероссийского Профсоюза образования (далее «Профсоюз»), представляющая интересы работников ОУ.

- Глазовская городская организация ДОУ Общероссийского Профсоюза образования (далее «Профсоюз»), представляющая интересы работников ДОУ.

1.6. В целях регулирования социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений между работниками и работодателями (в лице руководителей образовательных и иных организаций) в организации (учреждении) заключается коллективный договор. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации и её финансовых возможностей могут устанавливаться социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Соглашением (из внебюджетных средств организации). Условия

коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, не действительны и не подлежат применению.

1.7 В целях развития системы социального партнерства стороны признают необходимым:

1.7.1 Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля над ходом выполнения Соглашения.

1.7.2 Информирование и представление друг другу запрашиваемой информации, внесение предложений на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав и интересов работников.

1.7.3 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.

1.8 В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в письменной форме на основе взаимной договоренности.

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

В случае реорганизации Сторон права и обязанности по настоящему Соглашению переходят их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.10 Соглашение состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.11 Срок действия Соглашения – 3 года. Соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Коллективные переговоры по разработке нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 июня 2026 года.

1.12 Положения Соглашения, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, распространяются только на членов Профессионального союза работников народного образования и науки.

1.13 Соглашение открыто для присоединения к нему работников, не уполномочивших ранее Стороны для его заключения, а также учреждений другой ведомственной принадлежности при условии заключения соответствующих Соглашений или вступления в профсоюз работников народного образования и науки.

1.14 Контроль над выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Министерством социальной политики и труда Удмуртской Республики.

1.15 Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до образовательных и иных организаций.

1.16 Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на общем собрании руководителей образовательных организаций и председателей профсоюзных комитетов.

1.17 Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики в течение семи дней со дня подписания.

## 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1 В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли, муниципальных программ в

сфере образования, по вопросам регулирования и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной нормативной базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Управлению образования при издании приказов, распоряжений, принятии Положений и других локальных нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения настоящего Соглашения.

2.1.3. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Представители работодателей и выборных профсоюзных органов организаций должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативно-правовой информацией по этим вопросам.

2.1.4. Осуществлять анализ, обобщение опыта заключенных коллективных договоров образовательных и иных организаций.

2.1.5. 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.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников образовательных и иных организаций законодательства о труде, об охране труда, Соглашения, коллективных договоров, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.2.2. 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.

2.2.3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

2.2.4. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Центральным Советом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством просвещения РФ, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

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

2.3. Стороны договорились, что Управление образования, работодатели и их представители обязаны:

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

2.3.2. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом организаций:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими 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 выплатах стимулирующего характера;
- другие локальные нормативные акты.

2.3.3. 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.

2.3.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных и иных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городского отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе конфликтных комиссий, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

2.3.5. 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 в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1 Трудовой договор с работниками заключается (оформляется в письменной форме) с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации (ч.2, ст.ст. 58, 59 ТК РФ).

3.1.2 Руководители образовательных организаций среднего общего, дополнительного образования в соответствии с условиями трудового договора вправе осуществлять преподавательскую работу в организации в объеме до 12 часов в неделю включительно в пределах рабочего времени по основной должности.

Заместители руководителя и другие работники этих образовательных организаций 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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения или расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

3.1.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативно-правовыми актами, действующими в организации и относящиеся к трудовой функции работника.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника.

3.1.5 Работодатель не может допускать необоснованного сокращения, нарушения правовых гарантий работников образования при возможной реорганизации образовательной организации и в иных случаях.

3.1.6 Руководители образовательных и иных организаций обязаны проводить:

- тарификацию и комплектование педагогических работников;
- утверждение графиков работы, расписания;
- утверждение графиков отпусков;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по оплате и стимулированию труда в соответствии с региональными и муниципальными документами в пределах утвержденного финансирования

при участии выборных профсоюзных органов (ст.ст.100, 103, 123, 135 ТК РФ).

## 3.2 Профсоюзная организация

3.2.1 Используя свою организационную структуру, знакомит работающих с отраслевым Соглашением по организациям системы Министерства просвещения Российской Федерации, настоящим Соглашением, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и проводит разъяснительную работу с целью выполнения этих документов.

3.2.2 Проводит разъяснительную работу по вопросам трудовых правоотношений с работниками.

3.2.3 Осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства.

## 3.3 Стороны договорились

3.3.1 В соответствии со ст. 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не должна превышать 4-х часов в день. Для педагогических работников, работающих по совместительству, нормы часов устанавливаются с учетом ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.333 Трудового Кодекса РФ, Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,

фармацевтических работников и работников культуры». Непосредственная продолжительность рабочего времени совместителя в этих пределах устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

#### 4. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны считают целесообразным решать вопросы:

4.1.1 Выполнение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых актов в части оплаты труда работников образовательных и иных организаций, социальных выплат и компенсаций работникам.

4.1.2 Компенсация потерь работникам в связи с нарушением работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с законодательством ст. 236 ТК РФ.

4.1.3 Определение механизма реализации социальных гарантий и льгот работникам.

4.1.4 Недопущение нарушений установленных федеральными законами прав образовательных организаций в сфере их экономической автономии со стороны налоговых, финансовых и иных контролирующих государственных органов.

4.1.5 Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным организациям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

4.1.6 Управление образования ежеквартально информирует руководителей образовательных организаций о доходах и расходовании средств, отпускаемых на образование.

4.1.7 Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями в пределах средств, утвержденным бюджетом, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профкомов и закрепляются в коллективных договорах в виде Положений о выплатах стимулирующего характера.

4.1.8 Образовательные организации обеспечивают своевременную и качественную аттестацию педагогических работников в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом МОиН РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.9 Согласно отраслевому Соглашению для отдельных категорий педагогических работников, членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию.

4.1.10 Отраслевым Соглашением предусмотрены случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, случаи сохранения отплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий.

4.1.11 Управление образования обеспечивает выплату отпускных не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.1.12 Управление образования выдает расчетный листок заработной платы работнику не позднее, чем за один день до срока выплаты заработной платы.

4.1.13 Оплачивать по основному месту работы среднюю заработную плату, командировочные расходы педагогическим работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.1.14 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.147, 149 ТК РФ).

4.1.15 Предоставлять Профсоюзу по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст.88 ТК РФ:

- о выплате заработной платы, надбавок и компенсационных выплат работникам образовательных и иных организаций;
- о состоянии материальной базы образовательных и иных организаций;
- о вносимых в органы исполнительной и законодательной власти города проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников образовательных и иных организаций, для учета мнения и позиции городской организации профсоюза работников образования.

4.1.16 Стороны обязуются осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию образовательных организаций.

## 5 ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов, связанных с оплатой труда, Управление образования и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1 Наполняемость классов, групп, установленная с учетом санитарных норм и правил, утвержденных Правительством Российской Федерации, является предельной наполняемостью;

5.1.2 Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца;

5.1.3 Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года, «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается;

5.1.4 В случае уменьшения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от учителя причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.1.5 Оплату труда работников образовательных и иных организаций производить согласно Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных

образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Город Глазов»;

5.1.6 Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2 Обязанности Управления образования:

5.2.1 Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 9 и 24 числа каждого месяца;

5.2.2 Своевременно устанавливать надбавку работникам образовательных организаций:

- при присвоении квалификационной категории – с даты, указанной в Приказе Министерства образования и науки Удмуртской Республики;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения при условии предоставления в ОО соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома.

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 с учетом положенных надбавок и доплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.3 За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить доплату на основании Положения об оплате труда и Положений о выплатах компенсационного характера, утвержденных в организациях с учетом мнения профкомов.

5.2.4 С целью стимулирования труда тренеров-преподавателей ДЮСШ, педагогов дополнительного образования, руководителей, заместителей руководителей организаций дополнительного образования за ведомственные (Министерства спорта Российской Федерации, Министерства по физической культуре, спорту и молодежной политике Удмуртской Республики, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики) награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные Положением об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Муниципального образования «Город Глазов», устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в порядке, предусмотренным законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников организации.

5.2.5 При наличии у руководителя организации дополнительного образования спортивной направленности почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер Удмуртской Республики» устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников организации.

5.2.6 Оплата педагогической нагрузки руководителей образовательных организаций среднего общего, дополнительного образования производится на основании Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Муниципального образования «Город Глазов» в пределах фонда оплаты труда работников организации.

5.2.7 Учителям физической культуры, инструкторам по физкультуре за проведение уроков и занятий на открытом воздухе в зимний период устанавливается доплата в размере 12% за фактически проведенное время.

5.2.8. Инструкторам по физкультуре на бассейн за проведение занятий в закрытом плавательном бассейне устанавливается доплата в размере 12% за фактически проведенное время.

### 5.3 Обязанности Профсоюза:

5.3.1 Оказывать бесплатную методическую, практическую помощь работникам образования, защите их прав, в том числе в судебном порядке;

5.3.2 Обеспечивать издание информационно-методических материалов, учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

### 5.4 Стороны договорились:

5.4.1 Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях городская организация профсоюза работников образования координирует коллективные действия в соответствии с законодательством РФ.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В исключительных случаях тарификационной комиссией Управления образования с учетом мнения профсоюзной организации может допускаться объем нагрузки в неделю более двух ставок. Основанием является наличие вакантных часов (отсутствие основного работника) и письменное согласие работника.

6.1.2 Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность), в ненормируемой части, необходимой для выполнения должностных обязанностей и не имеющих четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3 В период каникул, не совпадающих с очередным отпуском и считающимся рабочим временем, руководитель образовательной организации привлекает педагогических работников к организационной и педагогической деятельности в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки).

Выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.) не конкретизировано по количеству часов и в расчет рабочего времени не включается.

В случаях превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата или дается дополнительное время для отдыха в каникулярное время.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.)

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителя, является сверхурочной. Сверхурочная работа в первый день работы оплачивается в первые два часа работы 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. Конкретные размеры доплат за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

На период санитарно-гигиенической обработки учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.4 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, профсоюзного комитета и письменного приказа работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в это время оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6.1.5 Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации.

Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

6.1.6 Ежегодный отпуск учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в соответствии установленной для этих должностей продолжительностью и оплачивается в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.1.7 Работникам с ненормированным рабочим днем (за исключением профессий (должностей), имеющих ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) 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, устанавливается коллективным договором организации с учетом положений Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» и Распоряжения Правительства УР от 25 апреля 2016 года № 379-р «Об утверждении Примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем в государственных Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (Приложение №2).

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

6.1.8 В соответствии с приказом № 936 от 01.03.2004 г. Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии министерства образования России от 10.02.2004 г. «2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п.3 ст.33 «Положения о библиотеках образовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 14 календарных дней. Оплату отпуска производить из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

6.1.9 Предоставлять работникам организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Глазова оплачиваемые выходные дни в каникулярное время без привлечения дополнительных денежных средств или в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;
- бракосочетания работника – 2 рабочих дня;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 рабочих дня;
- в связи с проводами на службу в армию – 2 рабочих дня
- в связи с отсутствием в течение года отпуска без сохранения заработной платы, дней нетрудоспособности (ч.2 ст.116 ТК РФ) – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 рабочий день.
- за социально значимую деятельность в коллективе – от 3 до 10 рабочих дней.
- за выполнение норм ГТО: золотой знак - 3 рабочих дня;
- серебряный знак - 2 рабочих дня;
- бронзовый знак - 2 рабочих дня.

Условия предоставления и длительность оплачиваемых выходных дней определяются коллективным договором организации.

6.1.10 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы один раз в год на основании письменного заявления работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающим 2х и более детей в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней
- работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ) - до 14 календарных дней
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней
- в связи со своей юбилейной датой - 2 календарных дня
- в связи с похоронами родных (ст.128 ТК РФ) - до 5 календарных дней
- работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ) - до 60 календарных дней
- работникам по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней

Отпуск без оплаты предоставляется работникам на основании письменного заявления с указанием причин и обязательным оформлением приказа по организации.

6.1.11 Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы (ст. 335 ТК РФ, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

## 7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

7.1 Стороны признают необходимым ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных, о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

7.2 Управление образования совместно с руководителями образовательных организаций способствуют реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.3 Управление образования совместно с руководителями образовательных организаций:

7.3.1 Содействует осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри образовательных организаций на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством РФ;
- использование возможности досрочного (до 2-х лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением Службы занятости.

7.3.2 В целях поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций обеспечивают осуществление следующих мер:

— предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

— предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

7.4 Совершенствовать по согласованию с профсоюзной организацией систему дополнительного профессионального образования педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.5 Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании» и др.

7.6 Дополнительные гарантии молодежи

7.6.1 Стороны содействуют:

- созданию советов, комиссий по работе с молодежью в образовательных организациях.
- решению жилищных проблем молодых работников.

7.6.2 Стороны рекомендуют:

- практиковать «школу» наставничества».
- вводить особые формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другую образовательную организацию города;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1 Стороны исходят из того, что:

8.1.1 Образовательные организации в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного Кодекса РФ», ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют в соответствии с Уставом организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств в пределах муниципального задания в бюджетных образовательных организациях в соответствии с коллективным договором направляется на:

- выплаты стимулирующего характера работникам;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и другие производственные нужды.

Материальное поощрение работников, установление доплат и выплат стимулирующего характера производится в пределах фонда оплаты труда согласно

Положению о выплатах стимулирующего характера и предусматривается в коллективном договоре.

## 8.2 Стороны признают необходимым:

8.2.1 Осуществлять оплату по основному месту работы командировочных расходов, педагогическим работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование при сохранении среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

8.2.1 Содействовать работе городского методического объединения молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с Администрацией города в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников образования.

8.2.2 Сохранение рабочих мест руководителями образовательных организаций для работников, призванных на службу в ряды Вооруженных Сил.

8.2.3 Ходатайствовать перед Администрацией города, Городской Думой о выделении средств на проведение особо сложных и дорогостоящих операций, обследований, связанных с жизненной необходимостью.

## 8.3. Стороны рекомендуют работодателям в пределах фонда оплаты труда организации:

8.3.1 В целях повышения социального статуса работников выплачивать единовременные премии работникам организаций:

- при награждении Почетной Грамотой Удмуртской Республики – 1000 рублей;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной Грамотой Правительства Удмуртской Республики- 700 рублей;
- при награждении Почетной грамотой г. Глазова – 400 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики – 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой управления образования г. Глазова – 300 рублей;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики и профессиональным праздникам.

8.3.2 Устанавливать ежемесячную надбавку в размере 20% должностного оклада за почетное звание и знаки отличия в сфере образования (Нагрудный значок «Отличник народного просвещения», Нагрудный знак «Отличник просвещения СССР», Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Ведомственный знак отличия Министерства Просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»).

При наличии у работника организации двух и более почетных званий (государственные и ведомственные награды) установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание и знаки отличия в сфере образования устанавливается приказом руководителя организации со дня подачи заявления работником в письменной форме об установлении надбавки с приложением подтверждающих документов (копия приказа о награждении или копия удостоверения о награждении и т.д).

Заявление об установлении ежемесячной надбавки за почетное звание и знаки отличия в сфере образования согласовывается с председателем городской профсоюзной организации.

8.3.3 За напряженность труда помощникам воспитателей МБДОУ, имеющих 2 здания при работе одного пищеблока производить ежемесячно доплату в размере 10% должностного оклада.

8.3.4 С учетом мнения профсоюзной организации решать вопросы о выделении средств на выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат работникам по основному месту работы

- в честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в образовательных учреждениях города более 3х лет - в размере должностного оклада.

- при исполнении женщинам - 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавшим в образовательных учреждениях города:

- до 10 лет – 50% оклада
- свыше 10 лет – 100% оклада
- свыше 20 лет – 150% оклада

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости - в размере должностного оклада.

Для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения организации вправе выплачивать единовременную премию на основании условий коллективного договора в пределах фонда оплаты труда.

8.3.5 Работникам, проработавшим в одной образовательной организации 25, 30, 35, 40 и более по ходатайству профсоюзной организации, на основании приказа руководителя выплачивать единовременную премию в размере 50% должностного оклада.

8.4 Для сотрудников образовательных организаций по ходатайству руководителя и профсоюзной организации предоставлять место для ребенка в МБДОУ вне очереди.

8.5 Все вышеуказанные социальные гарантии, условия их предоставления и порядок исчисления устанавливаются в коллективном договоре организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

8.6. Выделять денежные средства из средств экономии заработной платы на похороны работника в размере средней заработной платы

8.7 Премирование, оказание материальной помощи работникам организаций, в том числе заместителям руководителя, производить в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным руководителем организации с учетом мнения ПК образовательной организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с профсоюзом на основании письменного заявления работника. (Приложение №1)

8.8 Оказание материальной помощи руководителям образовательных организаций производится согласно «Положения о порядке оказания материальной помощи работникам образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Глазова» в пределах фонда оплаты труда работников организации на основании распоряжения Главы муниципального образования «Город Глазов» (Приложение №1).

8.9 Управление образования и Профсоюз рекомендуют администрации организаций при наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников. Все нормы фиксируются в коллективном договоре.

8.10 Управление образования:

8.10.1 Учитывает мнение городской организации профсоюза работников образования при разработке нормативно-правовых документов, касающихся условий оплаты, нормирования труда, аттестации, вопросов социальной защиты (ст.190 ч.2; ст.21 ч.1 абзацы 10, 11; ст.ст.52, 53 ТК РФ).

## 9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

9.1 Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Управление образования:

9.1.1 Осуществляет мониторинг вопросов по охране труда в подведомственных организациях, результаты рассматриваются на заседании Совета директоров образовательных организаций;

9.1.2 Ежегодно (в течение I квартала) информирует городскую профсоюзную организацию о состоянии охраны труда 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, на проведение медицинских осмотров, на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год;

9.1.3 С целью создания безопасных условий труда для обучающихся и работающих ежегодно в сроки, установленные МОиН УР, осуществляет приемку образовательных организаций к началу учебного года по паспорту готовности;

9.1.4 Выделяет необходимые средства на комплектование медицинских и учебных кабинетов предметами неотложной доврачебной помощи, выделяет оборудование и осуществляет подготовку персонала в пределах утвержденных бюджетных ассигнований;

9.1.5 Оказывает методическую помощь учреждениям в организации работы по улучшению условий охраны труда, участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее СУОТ) в организациях в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России.

9.1.6 За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

9.1.7 Один раз в полугодие организует проведение Дня охраны труда на базе образовательных организаций.

9.1.8 Гарантирует прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством (ст.213 ТК РФ) с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

9.1.9 Курирует приостановление частично или полностью учебного процесса образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работающих в связи с низким температурным режимом и в период массовых заболеваний.

9.1.10 Гарантирует возмещение вреда, причиняемого здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральными законами «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.2 Работодатель:

9.2.1 Осуществляет за счет средств организации обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда.

9.2.2 Предусматривает в муниципальном задании средства на мероприятия по охране труда, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющимся приложением к коллективному договору.

9.2.3 Устанавливает графики очередности ежегодных отпусков, составляемых по согласованию с профсоюзами (ст.123 ТК РФ).

9.3 Профсоюз:

9.3.1 Координирует деятельность уполномоченных по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, организует и проводит семинары уполномоченных по охране труда, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.3.2 Оказывает практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда.

9.3.3 Организует проведение проверок выполнения, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры образовательных организаций мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на объектах образовательных организаций.

9.3.4 Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательных организаций к новому учебному году.

9.3.5 Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной местной власти, в суде.

9.3.6 Предъявляет требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

## 10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1 В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» № 27-ФЗ от 01 апреля 1996 года Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального учета, по мере их представления.

10.2 По просьбе работников образования и своей инициативе профсоюзная организация осуществляет представительство и защиту права на досрочную пенсию в судебных инстанциях.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОРОДСКОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Городская профсоюзная организация работников образования и ее первичные организации (ПК) обязуются:

11.1 Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников организаций законодательства о труде, об охране труда, Соглашения, коллективных договоров и других нормативных актов;

11.2 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в т.ч. в судебных органах;

11.3 Своевременно доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, представленную городской профсоюзной организацией, Центральным Советом и рескомом Профсоюза, Министерством образования и науки Удмуртской республики, Министерством просвещения Российской Федерации;

11.4 Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий в образовательных организациях по вопросам занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

11.5 Взаимодействовать с депутатами Городской Думы в разработке предложений, проектов, нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защиты работников;

11.6 Принимать участие в проведении государственных и профессиональных праздников (День пожилых людей (1 октября), День учителя), педагогических смотрах и конкурсах;

11.7 Анализировать письменные обращения в Совет профсоюзной организации, направлять обращения заинтересованным организациям и помогать в решении их вопросов;

11.8 Выступать в организациях государственной и муниципальной власти по вопросам социальной защиты работников образования;

11.9 Содействовать реализации настоящего Соглашения с целью снижения социальной напряженности в трудовых коллективах.

## 12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1 Права и гарантии деятельности городской профсоюзной организации работников образования и первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального и республиканского Соглашений.

12.2 Стороны обращают внимание на то, что работодатели в соответствии с законодательством:

12.2.1 Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст.ст.370, 377 ТК РФ);

12.2.2 Представляют городской профсоюзной организации и первичным профсоюзным организациям бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной, транспортом, средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ);

12.2.3 Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения, где работают члены профсоюза;

12.2.4 Предоставляют городской профсоюзной организации по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

12.2.5 Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ);

12.3 Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от работы (ст.ст.374, 375 ТК РФ):

- сохранение за выборными и штатными работниками профсоюза социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации (ст.375 ТК РФ);

- выполнение дополнительных гарантий в соответствии со ст.ст. 374, 375 ТК РФ для работников, избранных в состав профсоюзных органов.

12.4 Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором.

12.5 Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, Соглашением.

12.6 Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации её правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года (ст.26 Закона «О профсоюзах», ст.375 ТК РФ).

12.7 Для администрации организаций обязательен учет мнения с профсоюзной организацией при принятии следующих документов:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы всех категорий работников;
- распределение нагрузки;
- аттестация работников;
- проекты приказов, документов, затрагивающие социальные, экономические и трудовые интересы работников.

12.8 Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, их конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

12.9 Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

12.10 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2<sup>x</sup> лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ст.ст. 374, 376 ТК РФ.

12.11 Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, освобожденных от основной работы:

12.11.1 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.

12.11.2 При высвобождении от работы в выборном профсоюзном органе продлевается срок действия до их избрания квалификационной категории на один год, по решению аттестационной комиссии.

12.11.3 За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и

освобожденными от основной работы, сохраняются социальные льготы и гарантии, действующие в учреждении.

12.11.4 Работа в качестве председателя городской организации Профсоюза и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций и принимается во внимание при поощрении и аттестации.

12.11.5 Выборные профсоюзные органы могут ходатайствовать о награждении профсоюзных работников государственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики и ведомственными знаками отличия в сфере образования.

### 13. ДЕЙСТВИЕ ГОРОДСКОГО СОГЛАШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1 Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения политики социальной защиты работников образовательных организаций города.

13.2 Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон, заключивших настоящее Соглашение, в течение срока договора в одностороннем порядке Стороны не могут прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.3 Управление образования и Совет профсоюзной организации доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций города.

13.4 Контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией из числа представителей Сторон, а также Сторонами самостоятельно.

13.5 Ответственность по контролю за Соглашением возлагается со стороны Управления образования на начальника Управления образования, со стороны Совета профсоюзной организации – на председателя городской профсоюзной организации работников образования.

Стороны договорились о том, что в течение действия настоящего Соглашения при условии его выполнения трудовые коллективы, профсоюзная организация воздержатся от объявления забастовки по вопросам настоящего Соглашения.

Начальник  
Управления образования  
Администрации города  
Глазова

Председатель Глазовской  
городской организации ОУ  
Общероссийского  
Профсоюза образования

Председатель Глазовской  
городской организации ДОУ  
Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ О.О. Обухова

\_\_\_\_\_ О.В. Дюкина

\_\_\_\_\_ О.Ю. Шиляева

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке оказания материальной помощи работникам образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Глазова**

В целях оказания материальной поддержки материально-бытовых проблем осуществлять выделение материальной помощи в следующих ситуациях:

1. смерти работника образования (в размере заработной платы);
2. стихийных бедствий (не более оклада);
3. пожара (не более оклада);
4. кражи личного имущества (не более оклада);
5. бракосочетания двух педагогических работников (не более оклада каждому);
6. длительного дорогостоящего лечения и операции, протезирования зубов (кроме драгоценных металлов) и коррекции зрения (не более оклада);
7. материальных затруднений в исключительных случаях (размер устанавливается совместным решением руководителя образовательного учреждения и председателя городской профсоюзной организации работников образования);
8. материальных затруднений низкооплачиваемых категорий сотрудников, многодетных семей, одиноких родителей, молодых специалистов (не более ставки);
9. за многолетний и добросовестный труд в честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в ОУ города более 3-х лет, в размере должностного оклада;
10. за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейными датами при исполнении женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавшим в образовательных учреждениях города:
  - до 10 лет – 50% оклада;
  - от 10 до 20 лет – 100% оклада;
  - свыше 20 лет – 150% оклада;
11. при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости - в размере должностного оклада;
12. руководителям образовательных и иных организаций на оздоровление к очередному отпуску в размере оклада.

Выплаты материальной помощи производить в пределах фонда оплаты труда на основании личного заявления сотрудника, подтверждающих документов, при согласовании с профкомом, но не чаще 2-х раз в год.

Начальник  
Управления образования  
Администрации города  
Глазова

\_\_\_\_\_ О.О. Обухова

Председатель Глазовской  
городской организации ОУ  
Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ О.В. Дюкина

Председатель Глазовской  
городской организации ДОУ  
Общероссийского Профсоюза  
образования

\_\_\_\_\_ О.Ю. Шиляева

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем  
(за исключением профессий (должностей), имеющих ежегодный основной  
удлиненный оплачиваемый отпуск), которым может предоставляться  
дополнительный оплачиваемый отпуск**

*(Распоряжение Правительства УР от 25 апреля 2016 года № 379-р «Об утверждении  
Примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим  
днем в государственных учреждениях Удмуртской Республики, подведомственных  
Министерству образования и науки Удмуртской Республики»)*

1. Руководитель учреждения
2. Заместитель руководителя учреждения
3. Главный бухгалтер, осуществляющий руководство структурным подразделением
4. Водитель