

Администрация
Кушвинского городского
округа

Управление образования
Кушвинского городского
округа

Городская организация
Профсоюза работников
Народного образования
и науки РФ

Глава Администрации
М.В.Слепухин

Начальник
Л.В.Ларина

Председатель
И.В.Мечев

«12» марта 2015 г.

«12» марта 2015 г.

«12» марта 2015 г.

СОГЛАШЕНИЕ

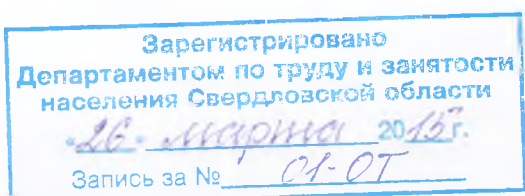
между

Администрацией Кушвинского городского округа,
Управлением образования Кушвинского городского округа и
городской организацией Профсоюза работников народного образования
и науки РФ
на 2015 -2017 г.г.

Утверждено на Пленуме ГК Профсоюза
Протокол № 2 от «12» марта 2015 года

Зарегистрировано
Департаментом труда и социальных вопросов
Министерства экономики и труда
Свердловской области
«__» _____ 2015 г. № _____

Руководитель Департамента труда
и социальных вопросов



СОГЛАШЕНИЕ
между
Администрацией Кушвинского городского округа,
Управлением образования Кушвинского городского округа и
городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ
на 2015 -2017 г.г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее Соглашение заключено в соответствии Федеральным Законом от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными актами.

2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на городском уровне отношений сторон с целью защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образования в дополнение к действующим законодательным актам.

3. Сторонами Соглашения являются:

- Администрация Кушвинского городского округа (далее - Администрация);
- Управление образования Кушвинского городского округа (далее – Управление образования);
- Городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз).

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

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

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

6. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством положения о мерах социальной поддержки работников образовательных организаций.

7. Положения настоящего Соглашения рекомендованы для учреждений образования города при заключении коллективных договоров.

8. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

9. Действие Соглашения распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой ст.46 ТК РФ.

10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет до принятия нового.

11. Текст настоящего Соглашения доводится до сведения работников образовательных организаций.

12. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работников образовательных организаций, не делегировавших ранее полномочий в его заключении, но пришедших к мысли делегировать ГК Профсоюза свои полномочия, соблюдая порядок и условия наделения ГК полномочиями (Приложение № 1).

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

14. Приложения к настоящему Соглашению являются неотъемлемой его частью.

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

2.1. Администрация, Управление образования и Профсоюз договорились:

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

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать руководителям автономных образовательных учреждений включать в состав наблюдательного совета из числа работников представителя первичной профсоюзной организации.

2.1.4. Управление образования и образовательные организации:

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

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

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

2.1.5. Рекомендовать образовательным организациям:

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

- время простоя по вине работодателя оплачивают в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивают в размере не менее 2/3 должностного оклада. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписанию органов надзора - в размере среднего заработка;

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

- осуществляют социально-экономическую защиту работников сельских образовательных учреждений в строгом соответствии с федеральным и областным законодательством;

- определяют рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников образовательных организаций в соответствии с законодательством

РФ, нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксируют в коллективном договоре.

2.2. Управление образования и Профсоюз договорились:

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

2.2.2. Проводить ежегодно совместные семинары руководителей образовательных учреждений, председателей профсоюзных организаций с целью определения основных направлений взаимодействия на предстоящий год.

2.2.3. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования, активно взаимодействовать с депутатами в разработке предложений, направленных на усиление социальной защищенности работников.

2.2.4. Способствовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях, осуществлять контроль за их выполнением.

2.2.5. При решении вопросов в рамках заключенного Соглашения избегать конфронтационных действий.

2.2.6. В случае угрозы массовой безработицы разрабатывать на основе взаимных консультаций Программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости, поддержку освобожденных работников образования.

2.2.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставлять в соответствии со ст.179 ТК РФ, а также работникам за 1 год до возникновения у них права выхода на пенсию при условии включения этого положения в коллективные договоры.

2.2.8. Разрабатывать и осуществлять программу работы с молодыми специалистами.

2.3. Администрация обязуется:

2.3.1. Обеспечивать своевременное выполнение принимаемых органами государственной власти РФ и Свердловской области законодательных и нормативных актов, определяющих меры социальной защиты работников образовательных учреждений.

2.3.2. При подготовке проектов постановлений и распоряжений, затрагивающих права и интересы работников образовательных учреждений, заблаговременно информировать о них горком Профсоюза, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения (приложение № 6).

2.3.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения горкома Профсоюза и давать мотивированные ответы.

2.3.4. Устанавливать льготы работникам, проживающим в поселках, имеющим статус поселков сельской местности в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.4. Управление образования обязуется:

2.4.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам образовательных организаций заработной платы.

2.4.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, которые разрабатываются Управлением образования, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.4.3. Согласовывать с Профсоюзом проекты приказов, касающиеся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников образовательных организаций городского округа. Срок согласования - 7 дней.

По истечении срока согласования данные акты могут быть приняты без учета мнения Профсоюза.

2.4.4. При участии в подготовке программ развития образования предоставлять Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.4.5. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию:

- о численности, составе работников;
- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников образовательных учреждений;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о кадровом составе образовательных учреждений;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4.6. Направлять в горком Профсоюза копии всех информационных писем Министерства образования по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, должностных обязанностей работников образовательных организаций.

2.4.7. Заключать трудовые договоры с руководителями образовательных организаций, учитывая их работу по социальному партнёрству.

2.4.8. Производить единовременные выплаты молодым специалистам образовательных организаций из средств местного бюджета в размере 3 должностных окладов согласно «Положения о молодых специалистах образовательных учреждений муниципального образования город Кушва».

2.4.9. Рекомендовать руководителям образовательных организаций согласовывать с профсоюзными комитетами следующие документы:

- штатное расписание;
- ведомость комплектования педагогическими кадрами;
- графики отпусков;
- премирование и награждение работников;
- приказы о расторжении трудового договора по инициативе администрации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ;
- приказы о привлечении к работе в выходные дни.

2.4.10. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение 2) при наличии экономии средств и отражении данного положения в коллективном договоре.

2.5. Профсоюз обязуется:

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

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

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

2.5.4. Проводить экспертизу Коллективных договоров и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

2.5.6. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие семинары для членов Профсоюза.

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

2.5.8. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую горкому Профсоюза Администрацией Кушвинского городского округа, Управлением образования, обкомом Профсоюза и другими вышестоящими государственными и профсоюзными органами.

2.5.9. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, разрешению трудовых споров, конфликтов.

2.5.10. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей.

2.5.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

2.5.12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров.

2.5.13. Осуществлять контроль за соблюдением в образовательных организациях Законодательства РФ по охране труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

2.5.14. Информировать трудовые коллективы о принимаемых Профсоюзом мерах по социально-экономической защите членов профсоюза. Осуществлять деятельность по разъяснению социально-трудовых прав работников.

2.5.15. Участвовать в приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

2.5.16. Организовывать и проводить спартакиаду работников образовательных организаций в городе.

2.5.17. Не организовывать и не призывать коллективы к акциям протеста по вопросам, оговоренным в настоящем Соглашении, при условии их выполнения.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Администрация:

3.1.1. При разработке проекта бюджета Кушвинского городского округа предусматривает выделение средств для финансирования выплат:

- для обеспечения МРОТ, установленного по Соглашению о минимальной заработной плате в Свердловской области;
- надбавок за квалификационную категорию по результатам аттестации.

3.2. Управление образования:

3.2.1. Утверждает для подведомственных учреждений фонд оплаты труда.

3.2.2. Осуществляет премирование руководителей образовательных организаций с учетом мнения Профсоюза.

3.3. Управление образования, Профсоюз договорились:

3.3.1. Образовательные организации разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников.

3.3.2. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в каждом образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 50 процентов.

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

3.3.3. При централизованном увеличении фондов оплаты труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении

заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3.4. При осуществлении образовательным учреждением приносящей доход деятельности, решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.3.6. Работа, выполняемая сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объёму выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 3.3.5.

3.4. Управление образования и Профсоюз осуществляют контроль за:

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

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

3.5. Стороны согласились, что:

3.5.1 Образовательные организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом «Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии» (Приложение №3):

- положение об оплате труда образовательных учреждений, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним;

- положение о премировании;

- положение об оказании материальной помощи;

- положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;

- положения о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 4);

- положения о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год (Приложение № 5).

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

3.5.3. Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3.6. Стороны договорились:

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

3.6.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к должностному окладу, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении

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

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

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

3.6.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение всего срока их действия.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности

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

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

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

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

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

3.6.6. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу – 0,1.

3.6.7. Работникам образования при выделении путевки в санаторий-профилакторий работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке. По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

3.6.8. Работникам образовательных организаций, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путевки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.12. Рекомендовать руководителям и председателям профкомов образовательных организаций в положение о стимулирующих выплатах и положение о материальной помощи включать следующие случаи:

- премия за добросовестный труд в связи с 50, 55, 60, 65, 70 – летним юбилеем в размере ставки (оклада):

- премия в связи с 25,30,35.40 – летним юбилеем педагогического стажа в размере ставки (оклада);
- выплата материальной помощи в размере не менее двух окладов работникам, пострадавшим в результате стихийного бедствия, пожара.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

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

4.1.2. Рекомендовать включать в коллективные договоры учреждений разделы, предусматривающие мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении, и на обеспечение занятости этих работников.

4.1.3. При заключении коллективного договора рекомендуется рассматривать вопрос о включении в него условий о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, также:

- лицам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лицам, проработавшим в учреждении свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателям первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

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

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

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

4.2. Управление образования обязуется:

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

4.3. Профсоюз обязуется:

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

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Управление образования обязуется:

5.2.1. Обеспечить работу отраслевой комиссии по охране труда.

5.2.2. Проводить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников по типам образовательных учреждений, разрабатывать рекомендации по их снижению.

5.2.3. При разработке проекта бюджета на соответствующий год предусматривать:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на аттестацию рабочих мест.

5.2.4. Участвовать в разработке и реализации отраслевых планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. Рекомендовать введение должности специалиста по охране труда в образовательных учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

5.3.2. Организовывать обучение уполномоченных лиц по охране труда;

5.3.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда;

5.3.4. Проводить проверки по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренные коллективным договором или Соглашением по охране труда;

5.3.5. Оказывать методическую помощь образовательным учреждениям в организации работы по охране труда, аттестации рабочих мест по условиям труда;

5.3.6. Обеспечивать профсоюзные организации нормативно-правовой документацией по охране труда.

5.4 Стороны пришли к соглашению:

5.4.1. Обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками и обучающимися.

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

5.4.3. Осуществлять контроль за работой образовательных учреждений, допустивших рост несчастных случаев на производстве.

5.4.4. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений предоставлять работнику часть отпуска в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска, в случае выделения работнику путёвки в санаторий-профилакторий.

5.4.5. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений создавать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда.

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Администрация, Управление образования и Профсоюз рекомендуют руководителям образовательных организаций:

6.1.1. Направлять в Управление образования и горком Профсоюза копии текстов коллективных договоров со всеми приложениями в течение семи дней после их регистрации в органах по труду.

6.1.2. Ежегодно подводить итоги выполнения коллективных договоров.

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

6.1.4. Предоставлять профсоюзным комитетам учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

6.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательных учреждений, формирования и использования внебюджетных средств, своевременности выплаты заработной платы работникам и другим социально-трудовым вопросам.

6.1.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы на счет городской организации Профсоюза.

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

6.1.8. Устанавливать надбавки в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам образовательных учреждений, избранным председателями профкомов, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения. Размеры надбавок закрепляются в коллективном договоре с учетом размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств настоящего Соглашения в соответствии с действующим Законодательством РФ.

7.2. Для контроля за выполнением настоящего Соглашения и решения всех вопросов, возникающих в ходе его реализации, стороны создают комиссии и определяют порядок ее работы.

7.3. Стороны обязуются информировать друг друга о выполнении взятых на себя обязательств.

7.4. В период действия настоящего Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

7.5. Изменения и дополнения Соглашения в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

7.6. Соглашение действует в течение оговоренного срока независимо от смены лиц, его подписывающих. В этом случае ответственность за его выполнение несут правопреемники.

7.7. Управление образования проводит уведомительную регистрацию Соглашения в Министерстве экономики и труда Свердловской области в сроки, предусмотренные законодательством РФ.

Приложения
к Соглашению между Администрацией Кушвинского городского
округа, Управлением образования Кушвинского городского округа
и городской организацией Профсоюза работников народного
образования и науки РФ на 2015 -2017 г.г.

**ПОРЯДОК СЛОВИЯ
НАДЕЛЕНИЯ ГК ПРОФСОЮЗА ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ И
ВЫПОЛНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ
ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА**

Работник муниципального учреждения, не являющийся членом профсоюза, желающий уполномочить ГК Профсоюза правами по защите его интересов и социальных гарантий, установленных данным Соглашением, должен обратиться в ГК Профсоюза с письменным заявлением. Работодатель по письменному заявлению работника, не являющегося членом профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет ГК Профсоюза денежные средства в размере 1% из его заработной платы.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕН
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

1. Председатель профкома
2. Уполномоченный по охране труда;
3. Машинист по стирке белья;
4. Повар;
5. Кочегар;
6. Водитель;
7. Уборщик служебных помещений (за уборку сан. узлов) ;
8. Аттестующийся работник;

Дополнительный отпуск может быть предоставлен работникам:

- в случае смерти близкого родственника (супруг, родители, дети);
- при вступлении в брак самого работника, или его детей.

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

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

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

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

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

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

1. Общие положения

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

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

2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательной организации: стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет) премиальных выплат по итогам работы единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

3. Права комиссии по стимулированию.

Комиссия по стимулированию вправе:

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

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

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

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

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

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Заключительные положения

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

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

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

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

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

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

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

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. Компетенция Комиссии по распределению педагогической нагрузки. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательной организации.

2.6. Формирование, состав Комиссии по распределению педагогической нагрузки.

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

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательной организации.

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

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

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

2.7. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки

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

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

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

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

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

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

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

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

2.7.10. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

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

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

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

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

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

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

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преимущество преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и

программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

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

**ПОРЯДОК
УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ)
ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
ПРИ ПРИНЯТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ
ПРАВОВЫХ АКТОВ, ЗАТРАГИВАЮЩИХ ПРАВА РАБОТНИКОВ**

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ О ГОРОДСКОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ.

1. Общие положения

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

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 3 человек с каждой стороны из числа руководителей и специалистов Администрации городского округа, Управления образования и Профсоюза.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений областных органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

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

4. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. В работе заседаний Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов исполнительной власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.