

С О Г Л А Ш Е Н И Е

**между администрацией Ивантеевского муниципального
района Саратовской области,
управлением образования администрации
Ивантеевского муниципального района
Саратовской области и
Ивантеевской районной организацией
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2021- 2023 годы**

с. Ивантеевка, 2020 год

I. Общие положения

1.1. Администрация Ивантеевского муниципального района Саратовской области (далее - администрация), управление образованием администрации Ивантеевского муниципального района Саратовской области (далее - управление) и Ивантеевская районная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - районная организация Профсоюза), именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, Соглашением между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы настоящее отраслевое соглашение на 2021-2023 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников, на повышение социальной защищенности и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций.

1.2. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе образования области и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.1. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников государственных и муниципальных образовательных организаций (далее – организации).

Работники, не являющийся членом Профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии коллективного договора.

1.2. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Исходя из финансовых возможностей, коллективные договоры образовательных организаций могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда работающих по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.3. Стороны согласились в том, что при наличии в организации первичной организации Профсоюза их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования Ивантеевского района при заключении коллективных договоров и соглашений, а также принимают участие в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.4. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного соглашения, совместно разрабатывают

нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.5. Соглашение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года.

1.6. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или заменить их. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.8. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до учредителей образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Администрации Ивантеевского муниципального района, управления образованием администрации Ивантеевского муниципального района и Ивантеевской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.9. 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 либо внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

II. Развитие социального партнерства и участие в управлении образованием

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, **Стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать обеспечению доступности и повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Государственной программы Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области» на период с 2019 по 2025 годы в рамках национального проекта «Образование».

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на территориальном и локальном уровнях. Признать необходимость и важность областной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Соглашения. В соответствии с

Положением (приложение №1) создаются территориальные отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также комиссий образовательных организаций, областная комиссия разрабатывает и выносит на рассмотрение коллегии министерства образования Саратовской области и президиума Саратовской областной организации Профсоюза план мероприятий по выполнению Соглашения.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

Принимать участие в организации, подготовке и проведении муниципальных конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Призвание» и др.

2.1.4. Регулярно освещать в средствах массовой информации в том числе на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций. Признать, что критериями для оценки результатов реализации Соглашения является динамика изменений следующих основных социально-значимых показателей развития системы образования области.

1. Уровень и рост заработной платы в целом по отраслям и видам экономической деятельности.
2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.
3. Трудоустройство высвобождающихся работников.
4. Повышение квалификации педагогических кадров.
5. Аттестация педагогических кадров.
6. Охрана труда.
7. Защита работников, имеющих права на назначение пенсии.
8. Оздоровление работников и их детей.
9. Сохранение льгот и гарантий работников образования.
10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.
11. Работа по принятию и реализации коллективных договоров организаций образования.
12. Эффективность разрешения конфликтов.
13. Отсутствие нарушений трудового законодательства работников.
14. Участие профактива в разработке нормативных актов, содержания нормы трудового права.

2.1.5. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп, образованных управлением образования, для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников организаций.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам текущего финансирования в сфере образования, регулирования трудовых прав, отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников

организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.7. В организациях сферы образования Ивантеевского района все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательных организаций, принимать с учетом мнения (по согласованию) соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Правительства области, соответствующих областных органов исполнительной власти области предложения по:

2.2.1. Выделению в консолидированном бюджете области на очередной финансовый год ассигнований в полном объёме на реализацию государственного задания бюджетным и автономным образовательным организациям, предусмотрев в нём средства на оплату труда и социальные выплаты работникам, обучающимся, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников и учёбой обучающихся.

2.2.2. Совершенствованию размера, условий и порядка возмещения расходов на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих посёлках.

2.2.3. Обеспечению жильем работников организаций области.

2.2.4. Организации санаторно-курортного лечения работников организаций и их детей.

2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:

2.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников организаций;

- своевременная индексация заработной платы работников организаций в соответствии с действующим законодательством;

2.3.2. Осуществлению контроля за деятельностью органов местного самоуправления в части материально-технического обеспечения организаций, предоставления социальных гарантий и льгот работникам организаций.

2.3.3. Принятию мер по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителей организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в организации, а также с подготовкой внутренней отчетности организаций.

2.3.4. Обеспечению право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии с федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О

персональных данных, добиваются создания в системе образования области условий и принятия мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а так же их уничтожения, изменения, копирования. Распространения и иных неправомерных действий.

2.4. Стороны согласились:

2.4.1. Проводить совместные контрольные мероприятия по вопросам выполнения законодательства в области заработной платы, рейды «Как живёшь, молодой педагог?», совместный смотр-конкурс на лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке локальных правовых актов, затрагивающих интересы работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

2.4.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Обеспечивать право участия представителей работников организаций в работе управляющих советов.

2.4.4. Проводить совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможности по улучшению своего обеспечения, в том числе используя методическую поддержку пенсионного Фонда РФ, Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.5. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.6. Представлять к награждению ведомственными наградами работников организаций сферы образования, муниципальных служащих, руководителей, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград, с учетом наличия профессиональных заслуг в соответствующей сфере деятельности и сведений о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность.

При определении количества лиц, представленных к награждению по конкретным организациям, учитывать мотивированное мнение соответствующих местных организаций Профсоюза.

2.5. Администрация обязуется:

2.5.1. Осуществлять финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных для казенных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных подведомственным бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.5.2. Организовать систематическую работу по созданию условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников организаций.

2.5.3. По запросу районной организации Профсоюза направлять имеющуюся информацию в пределах своей компетенции:

- о данных по сети образовательных организаций, численности обучающихся, работников;
- об исполнении бюджетных назначений;
- о выплате заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций и объёме задолженности по выплате заработной платы, о размерах средней заработной платы по категориям работников;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе образовательных организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.4. Направлять в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции районной организации Профсоюза.

2.5.5. Содействовать хозяйственной самостоятельности подведомственных организаций, привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств районного бюджета, выделяемых на образование, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат; содействовать своевременному и полному текущему финансированию, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

2.5.6. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава образовательных организаций и принимать меры по их укреплению.

2.5.7. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием включать представителей Ивантеевской районной организации Профсоюза в состав коллегии??? Управления образования, районной аттестационной комиссии, в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.5.8. Содействовать развитию социального партнёрства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования в осуществлении их деятельности.

2.5.9. Включать Ивантеевскую районную организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образования.

2.6. Районная организация Профсоюза обязуется:

2.6.1. Выступить инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок не позже трех месяцев до окончания действующего.

2.6.2. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов районной организации Профсоюза предложения по улучшению работы организаций и направлять предложения в управление образованием, администрацию.

2.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль:

- за ходом выполнения государственной программы Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области» на период с 2019 по 2025 годы и областных проектов, входящие в национальный проект «Образование»;

- за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. При необходимости информирует властные структуры о фактах нарушения трудового законодательства, в том числе прав и гарантий деятельности Профсоюза с целью принятия соответствующих мер.

2.6.4. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Использовать возможности переговорного процесса для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.6.5. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по созданию правовой базы, направленной на решение вопросов в сфере образования, реализации существующих законов и нормативных правовых актов по вопросам труда и заработной платы, сохранению социальных гарантий и льгот работников организаций. Проводить экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций.

2.6.6. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций.

2.6.7. Оказывать методическую и практическую помощь работодателям и работникам, являющимся членами Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров.

2.6.8. Способствовать сохранению стабильности в коллективах образовательных организаций, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнёрских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

2.7. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

2.7.1. Предусматривать разделы коллективных договоров и соглашений по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи, содействию их карьерному росту;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- предоставлению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.7.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.

III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

3.1.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. При приеме на работу педагогических работников, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ для лиц, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

3.1.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) 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 (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.7. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.8. Не ограничивать право учителей:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;
- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допуская при этом дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.1.9. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с ней видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Не рекомендуется привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений организации, зданий и сооружений.

3.1.10. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

3.1.11. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

3.1.12. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.13. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.14. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 9 ноября 2018 года Организации, осуществляющие образовательную деятельность вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками (п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от №761-н от 26.08.2010г. №761-н с изменениями и дополнениям). «Лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы».

3.1.15. С руководителями образовательных организаций заключается трудовой договор в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Для кандидатов на должность руководителя образовательной организации и руководителей создаются условия для прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о данном виде аттестации.

3.1.16. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

3.1.17. Не допускается принуждение работников:

- к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;
- к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

3.1.18. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в образовательных организациях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.1.19. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники осуществляют педагогическую и организационную работу в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.1.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

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

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

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

3.1.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не

менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.1.23. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые суммируются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

3.1.24. При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.25. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.1.26. Работникам, занятым на работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах фонда оплаты труда, в том числе:

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 10 календарных дней;
- повару, работающему у плиты, и машинисту по стирке спецодежды – 10 календарных дней.

3.1.27. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.2. Районная организация Профсоюза обязуется:

- представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

IV. Гарантии обеспечения занятости работников и повышение квалификации работников

4.1. Управление:

4.1.1. Разрабатывает систему мер по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников и обеспечивает финансирование этих мер.

4.1.2. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций, педагогического профессионального образования.

4.2. Районная организация Профсоюза:

4.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

4.2.3. Консультирует, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и правоохранительных органах.

4.2.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения системы образования.

4.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, содействовать трудоустройству уволенных по сокращению штата работников.

4.3.3. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 10 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников организаций в течение 90 календарных дней.

4.3.4. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

4.3.5. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо

предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за год до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться и другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением ее на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

4.3.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) за счет средств работодателя в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.9. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

4.3.10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3.11. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых учителей, преподавателей 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 молодых учителей и преподавателей.

V. Оплата труда и нормы труда.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1.2. При регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в государственных и муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области, правовыми актами органов местного самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников организаций, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с размерами определенными системами оплаты труда, утвержденными соответствующими правовыми актами.

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.4. Работодатели с участием выборного профсоюзного органа предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.1.5. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

5.1.6. Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40%.

5.1.7. Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера с учетом методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02), а также утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 декабря 2018 г. № 73н.

5.1.8. Соблюдать единый порядок установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы

для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории области, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ;

5.1.9. Отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.1.10. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Порядок расчёта стимулирующих выплат устанавливаются организацией по согласованию с профсоюзным органом организации, включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.11. Месячная оплата труда работников производится не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

5.1.12. Установление выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

5.1.13. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются организацией самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплата за работу в ночное время производить не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

5.1.14. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда, соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательной организации самостоятельно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.15. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда добиваться:

- увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

- повышения уровня реального содержания заработной платы работников сферы образования, обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

- постепенного доведения показателей средней заработной платы специалистов информационно-методических служб, методических центров (кабинетов) до средней по экономике региона, окладов работников категории «прочие специалисты и ОВП (служащие)», «рабочие» в соответствии со статьями 130, 134 ТК РФ до минимального размера оплаты труда.

5.1.16. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с ежегодными Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

5.1.17. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление классов на группы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.1.18. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

5.1.19. Рекомендовать предусмотреть в коллективном договоре обеспечение занятости работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

5.1.20. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенном результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате в размере от 4% до 12%.

5.1.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

5.1.22. За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, в том числе на увеличение выплат стимулирующего характера, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

5.1.23. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.24. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом имеющейся квалификационной категории замещающего работника. За работу по замещению временно отсутствующего руководителя, замещающему работнику устанавливается доплата до уровня заработной платы замещаемого руководителя.

5.1.25. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норму убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования устанавливать 500 м² за ставку заработной платы.

В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.1.26. В случае организации и проведения профсоюзным органом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий настоящего или федерального отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.1.27. Предоставлять оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

5.1.28. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.1.29. Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнерства, устанавливая руководителям государственных образовательных организаций стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

- созданию благоприятного психологического климата в коллективе, эффективного разрешения конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами (в т.ч. общественными организациями, профсоюзными комитетами).

5.1.30. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению Министерства образования области, в проведении ГИА в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА.

5.1.31. Выплачивать педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, компенсацию за работу по его подготовке и проведению. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Саратовской области.

5.1.32. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

За превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда. Размер такой выплаты определяется коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций и закрепляется в трудовом договоре работника.

5.1.33. Оплата труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов с каждым классом отдельно.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10.

5.1.34. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, выплачиваются выплаты в соответствии с Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 года N 203-ЗСО, Постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. №254-П, а также Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. №494-П.

5.1.35. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

5.1.36. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

5.3. Стороны:

5.3.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.3.2. Рекомендуют устанавливать соотношение заработной платы руководителям организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации в кратности не ниже 1,1.

5.3.3. Рекомендуют:

- включать в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;
- устанавливать стимулирующие выплаты руководителям муниципальных организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации;
- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными

наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;

- устанавливать стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.4.1. Рекомендуются руководителям общеобразовательных организаций городской местности устанавливать дополнительную нагрузку учителям, не имеющим полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательной работой в группе продленного дня, работой по замене отсутствующих учителей, проведением занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную страховую пенсию по старости.

5.4.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций и учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются. Также за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

5.4.3. Учредителям образовательных организаций рекомендуется предоставлять право руководителям образовательных организаций на ведение не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю педагогической нагрузки с целью сохранения права на досрочную пенсию по старости.

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

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

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

5.4.5. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.5. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.5.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.5.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом по критериям, утвержденным учредителем организации.

5.6. Районная организация Профсоюза:

5.6.1. По жалобе работника осуществляет контроль за правильностью исчисления заработной платы работников организаций.

5.6.2. Для профсоюзного актива обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

6. Содействие развитию кадрового потенциала, социальные гарантии, льготы, компенсации

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Содействовать созданию в муниципальном районе советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей, в образовательных организациях – советов молодых специалистов, молодежных комиссий и др.

6.3.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно награждать знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.3.3. Направлять деятельность руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций на ведение профориентации

обучающихся на педагогические профессии. В целях отбора обучающихся к освоению педагогической профессии проводить педагогические конференции, олимпиады, конкурсы сочинений о профессии учителя, элективные курсы по направлению подготовки «Образование и педагогика».

6.3.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере 100 000 рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.3.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (за исключением педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.3.6. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные общеобразовательные организации после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной образовательной организации на период в течение года со дня приёма на работу.

6.3.7. Педагогическим работникам, имеющим стаж менее трех лет, после окончания профессиональной организации или организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней заработной платы в области за ставку заработной платы.

6.3.8. Молодым специалистам, работникам образовательных организаций, окончившим образовательные организации высшего образования в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в организации образования является основным местом их работы.

Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей, но не менее размера, предусмотренного законодательством.

6.3.9. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых организациями в целях

проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

6.3.10. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

- награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в межаттестационный период;

- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель года» в межаттестационный период;

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Саратовской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, студентов – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших первое место в

муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника.

6.3.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются при работе в данной должности во всех образовательных организациях Российской Федерации.

6.3.12. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий (приложение №1).

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

6.3.13. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

6.3.14. **Стороны иницируют** внесение изменений в нормативные правовые акты Саратовской области в части:

- установления ежемесячной стипендии Губернатора области для талантливой молодежи, обучающейся в государственных профессиональных образовательных организациях, специального вознаграждения лучшим студентам педагогических факультетов;

- увеличения размера повышающего коэффициента за квалификационные категории педагогическим работникам организаций;

- создания общежития для педагогов, получающих дополнительное профессиональное образование в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- принятия нормативных правовых актов Саратовской области, регламентирующих выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию в пределах фонда учреждения.

6.4. Управление и районная организация Профсоюза рекомендуют:

6.4.1. Организациям осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в территориальном соглашении и коллективных договорах.

6.4.2. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию района;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

6.4.3. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками организаций, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, а также выплата командировочных расходов осуществлять за счет работодателя.

6.4.4. **Органам местного самоуправления** предусмотреть в системах оплаты труда надбавку к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Управление обязуется:

7.1.1. Анализировать причины производственного травматизма работников образования в районе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, ежегодно рассматривать их на коллегии управления образованием района, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Ежегодно на совместном заседании коллегии Управления и Президиума районной организации Профсоюза рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и причин профессиональных заболеваний работников.

7.2. Стороны согласились:

7.2.1. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информировать друг друга в течение суток, а также направлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.

7.2.2. Способствовать созданию служб охраны труда в структуре органов управления образованием, а также введению должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых превышает 50 человек.

7.2.3. Добиваться функционирования и совершенствования системы управления охраной труда в образовательных организациях района и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077.

7.2.4. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек оплачиваются за счет средств работодателя.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

7.2.5. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов организаций вправе сообщить информацию руководителю организации, которые, в свою очередь, сообщают об этом в Управление.

7.3. Районная организация Профсоюза образования обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», совместно с представителями работодателя участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда, по приемке организаций к новому учебному году. Доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.3.2. Внештатный технический инспектор труда районной организации Профсоюза совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций образует систему общественного контроля за соблюдением работодателями (руководителями организаций) законодательства об охране труда.

7.3.3. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов организаций.

7.3.4. Организовывать профсоюзное обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

7.3.5. Оказывать помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.3.6. Оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

7.3.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.8. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

7.3.9. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.3.10. Направлять внештатного технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования.

7.3.11. Организовывать проведение ежегодного областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.4. Управление и районная организация Профсоюза обязуются:

7.4.1. Содействовать своевременному проведению специальной оценки условий труда.

7.4.2. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

7.4.3. Оказывать содействие в обучении и проверке знаний норм и правил по охране труда руководителей, специалистов и работников служб охраны труда, а также повышении квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.4.4. При разработке проекта районного бюджета на соответствующий год предусматривать затраты организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

7.4.5. Предусматривать средства для приобретения приборов и приспособлений, обеспечивающих безопасную работу и обучение в подведомственных учреждениях в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.4.6. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.7. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников, и результаты анализа доводить до сведения организаций.

7.4.8. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими.

7.4.9. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшего уполномоченного по охране труда и лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

7.5. Стороны рекомендуют работодателям:

7.5.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия средства в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание услуг на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в организациях. Конкретный размер средств на выполнение мероприятий по охране труда определять коллективным договором и уточнять в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.5.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

гарантии и компенсации:

продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229;

повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

7.5.3. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы» и СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.5.5. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

7.5.6. Осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется коллективным договором организации.

8. Пенсионное обеспечение

8.3. Стороны рекомендуют работодателям:

8.3.1. Включать в коллективные договоры пункты, предусматривающие уплату работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию работников.

8.4. Управление рекомендует работодателям:

8.4.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

8.4.2. Создавать совместно с профсоюзными организациями комиссии по пенсионным вопросам.

8.4.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации. Выдавать работникам организаций один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.5. Районная организация Профсоюза обязуется:

8.5.1. Взаимодействовать с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации в Пугачевском районе в части:

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

- оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений образования и профактиву по вопросам персонифицированного учёта, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии;

- обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности.

8.5.2. Осуществлять по обращению членов Профсоюза представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.5.3. Добиваться включения в коллективные договоры организаций положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также специального раздела «Пенсионное страхование», и осуществлять контроль за их выполнением.

8.5.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

8.5.5. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда Российской Федерации при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.5.6. Осуществлять контроль за деятельностью организации по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования.

8.5.7. Обеспечивать участие активистов профсоюзных организаций в деятельности межведомственных комиссий при администрации муниципального района.

8.5.8. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов Профсоюза в отраслевой негосударственный Пенсионный фонд.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Генеральным Соглашением, региональным, отраслевым соглашениями, коллективными договорами.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных

законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Предоставлять выборному органу местной и первичной профсоюзной организации независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, доступ к электронной почте и сети «Интернет»); в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организаций.

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Учитель», бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

9.2.7. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

9.2.8. Включать представителей выборных профсоюзных органов в состав коллегиальных органов управления образованием, общественных советов, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других.

9.2.9. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатели за счет средств образовательных организаций могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций

9.2.10. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда и внебюджетных средств организации, неосвобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов в размерах, установленных коллективными договорами, соглашениями.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. В том числе следующие гарантии:

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы.

9.3.2. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации подлежат:

- график отпусков;
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
 - проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.5. **Стороны** способствуют заключению коллективных договоров и соглашений между представителями работодателей и представителями работников.

10. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

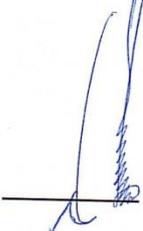
10.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

10.3. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании Совета Управления и комитета районной организации Профсоюза и доведении до сведения первичных профсоюзных организаций.

10.4. Стороны на равноправной основе участвуют в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

10.5. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на заседаниях своих органов управления, на районной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава Ивантеевского
муниципального района
Саратовской области



В.В.Басов

« 30 » декабря 2020 г.



М.П.

Начальник управления
образованием
администрации
Ивантеевского
муниципального района
Саратовской области



В.А.Козлова

« 30 » декабря 2020 г.



М.П.

Председатель
общественной организации
- Ивантеевской
районной организации
профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ



Н.В.Киркова

« 30 » декабря 2020 г.



М.П.



Рез. № 59/21-ТО

ДОКУМЕНТ

от 5.12.21г

А.В.Шокин

Л.А./

Перечень должностей, по которым учитывается квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования;

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

Учитель (физвоспитания); преподаватель (физвоспитания); инструктор по физкультуре	физкультуры физкультуры	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной структурного образовательной реализующей программу профессионального образования	профессиональной организации либо подразделения организации, образовательную среднее	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу
Учитель организации подразделения, общеобразовательную программу	общеобразовательной либо структурного подразделения, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования

П О Л О Ж Е Н И Е
о комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в
системе образования Саратовской области

I. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее «комиссии»).

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, Закон Саратовской области «О социальном партнёрстве Саратовской области», данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Саратовской области.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городов Саратовской области, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

II. СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городов Саратовской области, соответствующих организаций профсоюза работников народного образования и науки: в состав комиссий образовательных организаций – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных организаций – собранию коллектива.

Комиссии сохраняют свои полномочия на период действия соглашения или колдоговора. В случае продления соглашения, продлеваются и полномочия комиссии.

III. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

3.1. Регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;

3.2. Ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;

3.3. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательной организации);

3.4. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;

3.5. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

3.6. Осуществление контроля за выполнением отраслевых, областных, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ

4.1. Разрабатывать и вносить в коллегиальные органы Профсоюза, органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Саратовской области, предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений отрасли.

4.2. Определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров.

4.3. Согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий.

4.4. На соответствующем уровне запрашивать у органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Саратовской области, территориальных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, образовательных организаций.

4.5. Вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров.

4.6. Разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашений, коллективных договоров.

4.7. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективных договоров, соглашений, осуществления контроля их реализацией.

4.8. На членов комиссий, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

V. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается её решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы.

Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее половины членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.

Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, её рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и соглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседании комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

Комиссию образовательной организации возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть установлен коллективным договором.

В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.