

СОГЛАШЕНИЕ

**между Администрацией Озинского муниципального района,
Управлением образования администрации Озинского муниципального
района и Озинской районной организации Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2021-2023 годы**

I. Общие положения

1.1. Администрация Озинского муниципального района, Управление образования администрации Озинского муниципального района, Озинская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемые в дальнейшем «Стороны» заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее 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 организаций Озинского района.

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

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников муниципальных образовательных организаций района.

Работник, 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.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяется только на членов районной организации Профсоюза.

1.4. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Стороны согласились в том, что Районная организация Профсоюза, первичные организации Профсоюза и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования Озинского района при разработке и заключении коллективных договоров и Районного Соглашения, 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.

1.6. 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.

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

1.8. 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.

1.9. 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 ведения переговоров. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.10. Стороны доводят настоящее Соглашение до первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах администрации района, управления образования и районной организации профсоюза.

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 при реализации Программы «Развитие системы образования Озинского муниципального района».

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на территориальном и локальном уровнях.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений. Совместно проводить конкурсы - смотры, награждать победителей дипломами, призами.

Совместно участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др.

2.1.4. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

Обеспечивать участие представителей Районной организации Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательных учреждений.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

2.1.7. Регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций.

2.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Собрания депутатов Озинского муниципального района, Администрации района предложения по:

2.2.1. Выделению в бюджете района на очередной финансовый год ассигнований в полном объеме на реализацию муниципального задания бюджетным организациям образования, предусмотрев в нём средства на оплату труда и социальные выплаты работникам, 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.

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.

2.2.3. Обеспечению жильем работников образовательных организаций района.

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 образования;

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

2.3.2. Осуществлению контроля в пределах компетенции за деятельностью органов местного самоуправления в части 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.

2.4. 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 образовательными организациями локальных правовых актов, затрагивающих интересы работающих и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

2.4.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Обеспечивать право участия представителей работников 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 Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.5. Представлять к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования Саратовской области, наградами Общероссийского Профсоюза образования работников организаций сферы образования, являющихся членами Профсоюза.

2.5. Управление образования обязуется:

2.5.1. Осуществлять финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций в пределах размеров субсидий, предоставленных образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, (выполнением работ).

2.5.2. По запросу Районной организации Профсоюза направлять имеющуюся информацию в пределах своей компетенции:

- о данных по сети образовательных организаций, численности работников;
- о выплате заработной платы работникам образовательных организаций и объеме 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.

2.5.3. Актуализировать информацию, подлежащую обязательному размещению на официальном сайте Управления образования.

Направлять в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Администрацию района, 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.

2.5.4. Содействовать хозяйственной самостоятельности образовательных организаций, привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств 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.

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

2.5.6. Содействовать развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствия в осуществлении их деятельности.

2.6. Районная организация Профессионального союза обязуется:

2.6.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций и направлять предложения в Администрацию района, Управление образования района.

2.6.2. Осуществлять профсоюзный контроль в пределах компетенции за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.3. 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.

2.6.4. Вносить предложения в соответствующие органы муниципальной власти по созданию нормативно-правовой базы, направленной на решение вопросов в сфере образования, реализации существующих законов и нормативных актов по вопросам труда и заработной платы, по сохранению социальных гарантий и льгот работников образовательных организаций.

2.6.5. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с депутатами районного Собрания при разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

2.6.6. Оказывать методическую и практическую помощь работникам, являющимся членами Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства. Принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подготовки и заключения коллективных договоров.

Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск методических материалов в помощь руководителям организаций, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства, размещает соответствующие материалы на сайте районной организации Профсоюза.

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

2.6.9. Доводить до сведения Управления образования постановления пленумов, президиума районной организации Профсоюза по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений, требующих для их выполнения координации действий сторон.

2.7. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

2.7.1. Предусматривать разделы коллективных договоров 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;

- содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;

- 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 молодым специалистам, впервые поступившим 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;

- развитию системы независимой оценки профессиональных квалификаций и применению профессиональных стандартов.

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

III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме.

3.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, конкретно устанавливаемый 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 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.

3.1.5. 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.

3.1.6. Не ограничивать право педагогических работников:

- 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.

3.1.7. 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 отчётной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника.

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

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

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

3.1.10. учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. 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 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.3. Стороны признают, что в соответствии с частью 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

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

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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 объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.12. 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.

3.13. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

3.14. 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».

3.15. 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.

3.16. 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:

- повару, работающему у плиты – 10 дней.

3.17. 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.

3.18. 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 действующим законодательством и настоящим Соглашением.

IV. Гарантии обеспечения занятости работников и повышение квалификации работников

4.1. Управление образования:

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.

4.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах.

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. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников в отрасли.

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

4.2.3. Консультирует, проводит семинары – совещания, 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 учреждений образования.

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 образовательного учреждения с численностью 5 и более работающих;

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

4.3.4. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных 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 профсоюзных организаций. В коллективном договоре могут предусматриваться категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном коллективным договором.

4.3.7. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых педагогов 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 педагогов.

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 исходить из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в муниципальных организациях коллективными договорами, 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 объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.4. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников образования. Способствовать формированию нормативной базы по оплате труда работников образовательных организаций, обеспечивающей прозрачность порядка, условий и критериев. По которым устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера на основе требований к системам оплаты труда, установленных в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.5. 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.

5.1.6. 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.

5.1.7. Установление выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, а также с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

5.1.8. 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.

5.1.9. 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.

5.1.10. 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) объема дополнительной работы.

5.1.11. 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.

5.1.12. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенном результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются компенсационные коэффициенты в соответствии с законодательством.

5.1.13. За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, которые могут направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

5.1.14. 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.

5.1.15. 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.

5.1.16. 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 кв.м. 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.

5.1.17. Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнерства, учитывать эффективность и результативность работы по:

развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией, работа по принятию, реализации коллективных договоров;

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

взаимодействие с профсоюзными комитетами первичной профсоюзной организацией.

5.1.19. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии: сохраняется за работником место работы (должность), заработная плата.

5.1.20. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация.

5.2. Стороны:

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.2.2. 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 – 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.

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

5.3.1. Рекомендуется 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.

5.3.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных 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».

5.3.3. Управлению образования 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.

5.3.4. 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 объём и преемственность преподавания предметов в классах.

5.3.5. 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.

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

5.4.1. 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.

5.4.2. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом по критериям, утвержденным учредителем организации.

5.5. Районная организация Профсоюза:

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

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

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

6.1. Стороны договорились:

- 6.1.1. Содействовать созданию в образовательных организациях – советов молодых специалистов, молодежных комиссий и др.
- 6.1.2. 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.
- 6.1.3. 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».
- 6.1.4. Министерством образования Саратовской области выплачивается единовременное денежное пособие в размере 100000 (Сто тысяч) рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключенным в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населенном пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника.
- 6.1.5. Педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим 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».
- 6.1.6. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательные организации после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления

стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

6.1.7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.8. 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.

6.1.9. 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.

6.1.10. Аттестация педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в целях установления той же квалификационной категории без проведения оценки результатов профессиональной деятельности проводится по решению аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории для педагогических работников:

1) указанных в пункте 5.7 Регламента работы аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории, утвержденного приказом министерства образования Саратовской области от 5 февраля 2019 года № 212, в частности:

получивших государственные награды Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

получивших ведомственные награды федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, за последние 5 лет в соответствии с перечнем:

почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;

победителей конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности- в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Профи XXI века», «Педагог-психолог России»- в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

подготовивших обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников- в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

педагогических работников, являющихся на момент подачи заявления членами экспертной группы Аттестационной комиссии;

победителей, занявших первое место, в муниципальном этапе Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Профи XXI века» в период не ранее 5 лет до даты аттестации, претендующих на установление первой квалификационной категории;

подготовивших обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 100 баллов, в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников

народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в период не ранее 5 лет до даты аттестации.

6.1.11. Квалификационные категории, установленные 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.

6.1.12. 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.

6.1.13. 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.

6.2. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют:

6.2.1. Организациям осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в коллективных договорах.

6.2.2. Считать молодым специалистом лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающее должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключенным с организацией, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы, статус сохраняется в случае перехода в другую организацию.

6.2.3. 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.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны согласились:

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

7.1.2. Способствовать введению должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых превышает 50 человек.

7.1.3. Добиваться функционирования и совершенствования системы управления охраной труда в образовательных организациях 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 Министерством образования и науки Российской Федерации от 25 августа 2015 года № 12-1077.

7.1.4. 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).

В случае отстранения работника в связи с не прохождением медицинского осмотра не по вине работника, работодателям предусмотреть возможность сохранения заработной платы указанному работнику в полном объеме.

7.1.5. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные по охране труда профсоюзных органов организаций вправе сообщить информацию в органы управления образованием, которые, в свою очередь, сообщают об этом в Министерство.

7.2. Управление образования обязуется:

7.2.1. Анализировать причины производственного травматизма и несчастных случаев с работниками, ежегодно рассматривать их на коллегии Управления образования района, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.2. Ежегодно на совместном заседании коллегии Управления образования и Президиума районной организации Профсоюза

рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников. раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

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

7.3.3. Организовывать обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

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

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

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

7.4. Управление образования 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 и другие мероприятия.

7.4.5. 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.

7.4.6. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников и результаты анализа доводить до сведения организаций.

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

7.4.8. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

7.5. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют руководителям организаций:

7.5.1. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда и другие мероприятия в соответствии с законодательством. 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.

7.5.2. До проведения специальной оценки условий труда предусматривать:

выплаты работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

гарантии и компенсации:

продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии с трудовым законодательством;

повышения оплаты 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 трудовым законодательством.

7.5.3. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения принимать решения о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.5.5. Рассмотреть возможность выплаты единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

VIII. Пенсионное обеспечение

8.1. Стороны рекомендует работодателям:

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

8.2. Управление образования рекомендует руководителям образовательных организаций :

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

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

8.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

8.3.1. Взаимодействовать с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации в Озинском районе в части:

консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений системы 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.

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

8.3.3. 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.

8.3.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

8.3.5. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда Российской Федерации в Озинском районе при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.3.6. Осуществлять контроль за деятельностью организации по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов Профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

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

IX. 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 членских взносов на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации Профсоюза 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. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

9.2.7. 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.

9.2.8. 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 членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда 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 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.

9.2.9. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливать доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда неосвобожденным от основной работы председателям выборных профсоюзных органов в размерах, установленных коллективными договорами.

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. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени участия в профсоюзных мероприятиях и времени учебы определяются коллективным договором организации.

9.3.2. Стороны договорились, что работники образования – члены комитета Озинской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ освобождаются от основной работы не менее 12 рабочих дней в году с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.3. 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, профсоюзные организаторы – 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.

9.3.4. 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 признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы

(должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не

свыше шести месяцев, а в случае учебы или переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.4.2. Освобожденным профсоюзным работникам сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективными договорами.

9.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа, имеют право на сохранение уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года по заявлению работника.

9.5. 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.

9.6. Стороны способствуют заключению коллективных договоров и соглашений между представителями работодателей и представителями работников на всех уровнях.

X. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии Управления образования и президиума районной организации Профсоюза и доведении информации до сведения первичных профсоюзных организаций.

10.2. 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.

Глава Озинского
муниципального района



А.А. Галяшкина

Начальник управления образования



Е.М. Попкова

Председатель районной
профсоюзной организации работников образования



Т.П. Белоусова



Приложение
к Соглашению между Администрацией
Озинского муниципального района,
Управлением образования, Озинской
районной организацией Профсоюза
работников образования на 2021-2023 гг.

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

<p align="center">Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p align="center">Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>Учитель; преподаватель</p>	<p>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 профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>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)</p>
<p>Руководитель физвоспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>

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 физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования</p>