

СОГЛАШЕНИЕ

**между Администрацией Озинского муниципального района,
Управлением образования администрации Озинского
муниципального района и Озинской районной организацией
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2018-2020 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 2018-2020 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций Озинского района.

1.2. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе образования района 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.

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

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

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. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. Стороны доводят настоящее Соглашение до первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

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 Концепции модернизации российского образования.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионально мастерства.

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

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

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 Собрании депутатов Озинского муниципального района, Администрации района предложения по:

2.2.1. Выделению в бюджете района на очередной финансовый год ассигнований в полном объёме 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.

2.3. 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 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.

2.4. Стороны согласились:

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

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке образовательными организациями нормативно-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.

2.5. Управление образования обязуется:

2.5.1. Осуществлять финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций из средств районного бюджета в размерах субсидий, предоставленных подведомственным бюджетным 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 работающих;
- об исполнении бюджетных назначений;
- о выплате заработной платы педагогическим 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. 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 подведомственных организаций, привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

Осуществлять 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 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, по 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.

2.7. 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;
- 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 образовательной 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. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Условия выполнения и объём учебной нагрузки руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

3.8. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

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

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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.

3.17. 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».

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

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. 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 образования:

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

4.1.2. 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 10 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.

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 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 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 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 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. 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.

5.1.5. 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.

5.1.6. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться нормы, гарантирующие работнику заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, и требования статей 2, 22, 130, 132, 135, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. 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.

5.1.8. 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.

5.1.9. 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.

5.1.10. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

5.1.11. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в размере среднего заработка.

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 к оплате в размере от 4% до 12%.

5.1.13. 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.

5.1.14. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

5.1.15. 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.

5.1.16. 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 .

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

5.1.18. Предусмотреть педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплату компенсации за работу по его подготовке и проведению.

5.2. Стороны:

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.2.2. 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.

5.2.3. Рекомендуют:

включать в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат представителя организации Профсоюза соответствующего уровня:

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. 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.

5.3.2. 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), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объём 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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. 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 пятидесяти тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

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 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.

6.1.7. 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.

6.1.8. 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.

6.1.9. 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;

- 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, 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.

6.1.11. 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.

6.1.12. 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 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 области;
- 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.

6.2.3. 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. Управление образования обязуется:

7.1.1. 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.

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

рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Обеспечивать участие представителей 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 введению должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых превышает 50 человек.

7.2.3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

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

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

7.3. Районная организация Профсоюза образования обязуется:

7.3.1. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда организаций.

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. 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.

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

7.3.7. 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 повышению 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 в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание услуг на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в организациях.

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда стимулировать деятельность руководителей организаций, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

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. 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.

VIII. Пенсионное обеспечение

8.2. Управление образования рекомендует руководителям образовательных организаций :

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

8.2.2. 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.

8.3. 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 ИФНС, 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, ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации Профсоюза в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из организации.

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. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

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. Стороны договорились распространить данное положение на работников образования – членов комитета Саратовской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ: не менее 12 рабочих дней в году освобождать членов комитета от производственной работы с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, 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. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются 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.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

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

- график отпусков;
- определение объема 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.

Х. 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 договорились, что критериями для оценки результатов реализации Соглашения является динамика изменений следующих основных социально значимых показателей развития системы образования:

1. Уровень и рост заработной платы работников образования.
2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.
3. Трудоустройство высвобождающихся работников.
4. Повышение квалификации педагогических кадров.

О
М
И
М
Л
Х
И
И
И
С
Т
а
И
И
И
Х
В
Х
И

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

Глава Озинского
муниципального района



Galashkina

А.А. Галяшкина

Начальник управления
Образования администрации
Озинского района



Kolesnikova

В.А. Колесникова

Председатель Озинской районной
организации Профсоюза
работников образования



Belousova

Т.П. Белоусова

Reg. n 480-TO
от 12.01.18г
А.А. Галяшкина
А.А.

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

<p style="text-align: center;">Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p style="text-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 профилю 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>

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 музыкальной, детской, 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
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования

