

С О Г Л А Ш Е Н И Е

**между Администрацией Балашовского муниципального района,
Управлением образования администрации Балашовского
муниципального района**

и

**Балашовской районной организацией
Профессионального союза работников народного образования и
науки Российской Федерации
на 2021- 2023 годы**

I. Общие положения

1.1. Администрация Балашовского муниципального района (далее – Администрация района), Управление образования администрации Балашовского муниципального района (далее – Управление образования) и Балашовская районная организация Профессиионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация Профсоюза), совместно именуемые «Стороны», заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее отраслевое соглашение на 2021-2023 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Администрация района и органы исполнительной власти Саратовской области (далее – образовательные организации, учредитель образовательных организаций).

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, составной частью коллективно-договорного процесса в системе образования Балашовского муниципального 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, устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленным действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Соглашением. С учетом финансово – экономического положения Работодателей, коллективные договоры образовательных организаций могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда работающих по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.4. Стороны согласились в том, что районная организация Профсоюза, первичные организации Профсоюза и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования при разработке и заключении коллективных договоров.

1.5. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2023 года.

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

1.7. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.8. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.9. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до руководителей образовательных организаций и 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, повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и регионального плана мероприятий («дорожная карта»), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют».

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

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Балашовского муниципального района, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

2.1.4. Совместно проводить конкурсы, смотры, награждать победителей дипломами, призами, Грамотами Главы администрации, Грамотами управления образования и Грамотами Балашовской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

2.1.5. Содействовать участию представителей Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально – экономических интересов работников образовательных организаций.

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

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

2.1.8. В целях создания оптимальных условий для урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений создать комиссию по урегулированию споров. При разработке работодателями Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, необходимо руководствоваться Письмом Минпросвещения России № №ВБ-107\08, Общероссийского профсоюза образования №ВБ-107\08\634 от 19.11.2019г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

2.1.9. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах, в социальных сетях промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.2. Управление образования и районная организация Профсоюза считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации Балашовского муниципального района предложения по:

2.2.1. Выделению в консолидированном бюджете района на очередной финансовый год ассигнований в полном объеме на реализацию муниципального задания бюджетным и автономным образовательным организациям, 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 и учёбой обучающихся.

2.2.2. Выработке предложений по организации санаторно-курортного лечения работников образовательных организаций и их детей.

2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:

2.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании районного бюджета следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций;

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

- выполнение Закона Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» и других региональных Законов в части оплаты труда работников образовательных организаций;

2.3.2. Усилению ответственности работодателей за предоставление социальных гарантий и льгот работникам образовательных организаций.

2.3.3. Принятию мер по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих образовательных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа образовательной организации, о внесении изменений в устав учреждений (в связи с изменением типа образовательной организации) на общем собрании (конференции) работников образовательной организации, а также порядка участия представителей работников в управлении автономной образовательной организацией и порядка регулирования трудовых отношений.

2.3.4. Осуществлению в образовательных организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы образовательных организаций в связи с изменением типа образовательной организации при условии обязательного участия первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономной образовательной организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающим включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации) в состав наблюдательного совета.

2.3.5. Принятию решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, с учетом мнения жителей данного сельского поселения.

2.4. Управление образования и районная организация Профсоюза согласились:

2.4.1. Проводить совместные проверки по вопросам выполнения законодательства в области заработной платы, рейды «Как живёшь, молодой учитель?», «С уважением к старшему поколению!», совместный смотр-конкурс на лучшую образовательную организацию по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке работодателями нормативных локальных актов, затрагивающих интересы работающих и в сфере социально-трудовых отношений.

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

2.5. Администрация района обязуется:

2.5.1. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций исходя из

объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных для образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных подведомственным бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.5.2. Осуществлять контроль за целевым использованием ассигнований районного бюджета, выделяемых на образование; обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, других социальных выплат.

2.6. Управление образования обязуется:

2.6.1. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6.2. По запросу районной организации Профсоюза направлять следующую информацию:

- о статистических данных по сети образовательных организаций, численности работников;
- об исполнении бюджетных назначений, а также прогнозные показатели бюджета района на очередной финансовый год;
- о выплате заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе образовательных организаций.

Актуализировать информацию, подлежащую размещению на официальном сайте Управления образования.

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

2.6.3. Содействовать привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

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

2.7. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

2.7.2. 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.

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

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

2.8. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

2.8.1. Устанавливать надбавки к окладам (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, за счёт средств образовательной организации, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных актах.

2.8.2. При принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурного направления, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций учитывать мнение выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

2.8.3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.8.4. Предусматривать разделы коллективных договоров по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

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

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

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

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

2.8.5. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает педагогический работник, 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.

Трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками заключаются на основании формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, стимулирующие выплаты в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Стороны, заключившие эффективный контракт, признают его важное значение в целях укрепления трудовой дисциплины, улучшения условий труда, совершенствования структуры учреждения и обязуются выполнять взаимные обязательства между работниками и работодателем по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы преставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экономической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроля за выполнением коллективного договора;
- порядка внесения в него изменений и дополнений.

3.2. Прием лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточным практическим опытом и

компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии организации работодателю о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности.

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

3.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

Прием на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, возможен без испытаний.

3.5. При направлении работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. Не допускается направление работника на курсы повышения квалификации и дополнительную профессиональную подготовку за счет личных средств работников.

3.6. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование работника осуществлять на основании договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. 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 государственной или муниципальной образовательной организации создаются условия для прохождения обязательной аттестации в соответствии с Положением о данном виде аттестации.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

3.8. Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя образовательной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Вновь назначенному руководителю эти условия включаются в трудовой договор при его заключении.

3.9. Педагогическим работникам образовательных организаций обеспечивается доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, учебным и методическим материалам, музейным фондам для качественного осуществления педагогической деятельности.

3.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий труда, принимаются работодателем с учетом мнения председателя (представителя) профсоюзной организации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца (статья 162 ТК РФ)

3.11. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя образовательной организации с оплатой не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника.

3.12. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью замены отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа руководителя образовательной организации.

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. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных

работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При переносе отпуска по причине того, что работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала целесообразно закреплять в коллективном договоре преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.16. 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.

3.17. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.18. Образовательная 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.

3.19. При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года применяется порядок, утвержденный 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» (далее Порядок). При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

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.

За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

В целях реализации данного Порядка Стороны рекомендуют внести указанные положения в коллективные договоры учреждений.

3.20. Работникам, занятым на работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

3.21. 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.

3.22. 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.

3.23. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

В целях обеспечения выполнения Федерального закона от 02.05.2015 года №122-ФЗ с 01 июля 2016 года, которым введено понятие профессионального стандарта, в образовательных учреждениях:

- создаются комиссии для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

- проводится аттестация на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2016 года и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте;

- работодатель создает для работников, не соответствующих профессиональным стандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации. 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 ТК РФ (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.

Стороны рекомендуют обязательства, установленные п.3.23 настоящего Соглашения, внести в коллективные договоры образовательных учреждений.

3.24. В соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийский Профсоюз образования 16 мая 2016 года разработаны «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности», а также письма «О дополнительных разъяснениях по сокращению избыточной отчетности учителей»:

3.24.1. 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, допустимо отсутствие в организации.

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

3.24.2. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматриваются следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

а) разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ. При выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС и экспертизы;

б) осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий дублирование ведения электронных и бумажных журналов и дневников по приказу руководителя.

3.24.3. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчётной документации; составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться с согласия работника (Соглашение между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы).

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

Стороны рекомендуют положения, указанные в п. 3.24. настоящего Соглашения, внести в коллективные договоры образовательных учреждений.

IV. Обеспечение занятости работников и повышение квалификации работников.

4.1. Управление образования:

4.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

4.1.2. Разрабатывает систему мер по дополнительному профессиональному образованию и профессиональному обучению,

опережающему обучению увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

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 организаций, 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 образовательных организаций.

4.3. Стороны договорились:

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

4.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

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

4.3.3. 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.

Рассмотреть возможность предоставления в коллективных договорах высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

4.3.4. 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 трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут

предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3.5. 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 организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.3.6. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых учителей, педагогических работников 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 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 повышение оплаты труда и улучшение условий труда работников образования, в том числе мер по недопущению задолженности по заработной плате.

На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда в организации.

Предельная доля расходов на оплату административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений составляет не более 30%.

5.1.2. Установление выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. №38-П, от 28 июня 2018г. №26-П, от 11 апреля 2019г. №17-П и от 16 декабря 2019г. №4-П. Данные выплаты устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.3. 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 и 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 образовательной организацией по согласованию с профсоюзным органом образовательной организации, включаются в коллективные договоры, Положения об оплате труда, Положение о распределении стимулирующей части.

5.1.4. 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.

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

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

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

5.1.8.. Работники образовательных организаций, финансируемых из районного бюджета, получают заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором образовательного учреждения. 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.

5.1.9. В случае организации и проведения профсоюзным органом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий настоящего, областного или федерального отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в размере 2/3 от заработной платы.

5.1.10. 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.

5.1.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению Министерства в проведении 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.

5.1.12. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются Правительством Саратовской области.

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

5.2.1. Рекомендуются руководителям общеобразовательных организаций городской местности устанавливать дополнительную нагрузку учителям, не имеющим полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, проведением занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной аудиторной нагрузкой и о дополнительной нагрузке до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.2. 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, и 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».

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

5.2.4. 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).

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

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

На педагогического работника общеобразовательной организации с его согласия приказом руководителя общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

5.2.5. 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.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

5.4. Управление образования:

5.4.1. Разрабатывает нормативно-правовые акты, с учетом рекомендаций Министерства образования Саратовской области, в помощь образовательным организациям по вопросам оплаты труда.

5.4.2. Контролирует своевременность выплаты заработной платы и доплаты за ведение классного руководства.

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

5.5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (основание: Федеральный закон от 03 июля 2016 года №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части касающейся оплаты труда»).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.5.2. Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников образовательной организации.

Размер стимулирующей части заработной платы работников образовательной организации фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с каждым работником организации.

Положения о премировании и стимулировании являются приложениями к коллективному договору образовательной организации.

Положение об оплате труда, а также об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и выплат стимулирующего характера принимаются коллективным договором образовательной организации.

5.5.3. Заработная плата руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, исчисленной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, компьютерных классов и т.д.), разработанным учредителем.

5.5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем организации от 70% до 90% от должностных окладов руководителей этих организаций.

5.5.5. Образовательные организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом Положение об оплате труда, Положение о стимулировании педагогических работников и других работников образовательных организаций, Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ, Положение об оказании материальной помощи, Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности для автономных и бюджетных организаций.

5.6. Районная организация Профсоюза:

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

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

VI. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Практиковать институт наставничества, 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.

6.1.2. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшие на работу в

образовательные организации, расположенные в сельской местности, имеют право на единовременное денежное пособие в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», которое выплачивается после подписания трудового договора в порядке и на условиях, установленных правительством области, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Оказывается содействие по созданию на различных уровнях Советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей и т.п.

6.1.3. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения 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 приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

6.1.4. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников в области за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

6.1.5. Молодым специалистам, работникам образовательных организаций, (в соответствии с утвержденным Перечнем специальностей (должностей) работников учреждений бюджетной сферы по отрасли образование), 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.

6.1.6. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых образовательными

организациями для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям один раз в пять лет в соответствии с частью 2 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

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

6.1.8. 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.

6.1.9. 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 в течение года 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 и руководителям образовательных 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.

6.1.10. Предусматриваются особые (упрощенные) формы аттестации на соответствие требованиям первой (высшей) квалификационной категории без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников для победителей и лауреатов всероссийских и региональных профессиональных конкурсов, для педагогических работников, имеющих ученую степень, государственные награды, почетные звания, полученные за достижения в педагогической деятельности.

6.1.11. Стороны иницируют принятие нормативных правовых актов Саратовской области, регламентирующих выплаты единовременного вознаграждения в пределах бюджетных лимитов при выходе работника на пенсию.

6.2. Управление образования и областная организация Профсоюза рекомендуют:

6.2.1. Образовательным организациям осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

6.2.1. Сохранение средней заработной платы по основному месту работы за работниками образовательных организаций, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, проезда к месту учебы и обратно, а также выплата командировочных расходов осуществляются за счет работодателя.

6.2.2. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени и звания в размерах, определенных Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.2.3. В случае тяжелого заболевания работника работодатель вправе выплатить единовременную материальную помощь в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

6.3.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

6.3.2. Расширять и укреплять связи с Федерацией независимых Профсоюзов России в части приобретения профсоюзных путевок с 20 процентной скидкой.

6.3.3. Направить средства профсоюзного бюджета:

- на оказание материальной помощи работникам образовательных организаций членам профсоюза, неработающим пенсионерам членам профсоюза;

- на частичную компенсацию приобретения путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образовательных организаций;

- премирование работников образовательных организаций членов профсоюза;

- участие в программе софинансирования первичных профсоюзных организаций;

- на обучение и повышение квалификации, организованной Профсоюзом образования; на командировочные расходы, связанные с участием в мероприятиях, организованных Профсоюзом образования.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Управление образования обязуется:

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

7.1.2. Содействовать организации и проведению специальной оценки условий труда.

7.1.3. Оказывать содействие в обучении и проверки 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.

7.1.4. Рекомендовать работодателям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации выделять средства в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в образовательных организациях, отражая его в коллективных договорах и уточняя в соглашениях по охране труда, являющихся приложениями к коллективным договорам.

7.1.5. Ежегодно совместно с Президиумом районной организации Профсоюза рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.6. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в составе комиссии по расследованию аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать районную организацию Профсоюза. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.

7.2. Администрация района обязуется:

7.2.1. Принимать меры по капитальному ремонту аварийных и приспособленных зданий подведомственных учреждений, предусматривать в бюджете средства для обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованием законодательства Российской Федерации.

7.2.2. Предусматривать в бюджете средства на обеспечение безопасных условий в подведомственных учреждениях в соответствии с действующим законодательством для ведения образовательной деятельности.

7.3. Стороны согласились, что:

7.3.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

Не прохождение медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

7.3.2. В случае ухудшения условий труда и учебы, 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.

7.4. Районная организация Профсоюза обязуется:

7.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в образовательных 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».

7.4.2. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда представителей профсоюзных органов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций, организовывать их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4.3. Организовывать участие в областных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.4.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, избранных в первичных профсоюзных организациях, и оказывать им методическую и практическую помощь бесплатно.

7.4.5. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, при приемке образовательных 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.

7.5. Управление образования и районная организация Профсоюза обязуются:

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

VIII. Пенсионное обеспечение

8.1. Стороны Соглашения.

8.1.1. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные указанным Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

8.1.2. Стороны взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Саратовской области в Балашовском районе в части:

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;
- ведения реестра лиц, работающих в образовательных организациях, проживающих в Балашовском районе и имеющих право на ежемесячную денежную выплату;
- 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.

8.1.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с постановлением президиума Обкома профсоюза от № 12 от 15 июня 2011 года;
- взаимодействия с отраслевым Негосударственным Пенсионным Фондом.

8.1.4. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры пункты, предусматривающие уплату работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию работников.

8.1.5. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.2. Управление образования рекомендует работодателям:

8.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

8.2.2. Создавать совместно с профсоюзными организациями образовательных организаций комиссию по пенсионным вопросам.

8.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

8.3.1. Добиваться включения в коллективный договор 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 в образовательных организациях.

8.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

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

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

8.3.5. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов профсоюза в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

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

9.1. Стороны рекомендуют руководителям общеобразовательных учреждений:

9.1.1. 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 образовательных организациях.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации образовательной 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, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; 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 с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, Соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательной организации.

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

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать образовательные организации, на 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-бытовому обслуживанию, 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 образовательной организации, в котором работает педагогический работник, в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

9.2.8. Администрация района обязуется, в случае вынесения соответствующего Решения Собранием депутатов Балашовского муниципального района, заключить с районным комитетом Профсоюза договор безвозмездного пользования двух помещений, в здании, расположенном по адресу: г. Балашов, ул. Ленина, д.24, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением и телефонной связью.

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

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, 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.

Стороны договорились, что работников образования – членов комитета областной организации Профсоюза освобождаются от основной работы не менее 12 рабочих дней в году с сохранением заработной платы 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, а председатели (их заместители) и члены профсоюзного актива в образовательной организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (территориальной организации).

Перевод указанных работников членов профсоюза на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.3. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

9.5. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной 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, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Стороны способствуют заключению коллективных договоров и 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 с президиумом районной организации Профсоюза заседании с доведением до сведения руководителей первичных профсоюзных органов образовательных организаций.

10.2. В целях развития социального партнёрства на равноправной основе создается районная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая обеспечивает текущий контроль за ходом выполнения Соглашения (далее – областная комиссия), рассматривает

вопросы, связанные с внесением дополнений и изменений в Соглашение, разрешает разногласия, связанные с реализацией Соглашения.

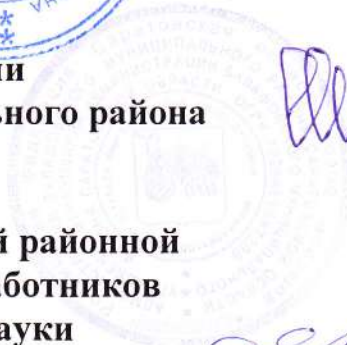
10.3. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на совместных совещаниях.

Глава Балашовского
муниципального района



[Signature]
П.М. Петраков

Начальнику Управления
образования администрации
Балашовского муниципального района



[Signature]

В.В. Шатковская

Председатель Балашовской районной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



[Signature]
Е.В.Ряснянская



для
ДОКУМЕНТОВ
№5

Рег. № 80/21-70

от 2.06.21

А.В.Самойкина АН

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

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

<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования; учитель</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; учитель</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования</p>

