

СОГЛАШЕНИЕ
между департаментом Гагаринского
административного района
муниципального образования «Город
Саратов» и Гагаринской районной
организации профессионального союза
работников народного образования и
науки РФ
на 2022-2025 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области и направлено на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников образовательных организаций Гагаринского административного района муниципального образования «Город Саратов» (Далее — Гагаринского административного района).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Департамент Гагаринского административного района муниципального образования «Город Саратов» (далее - Департамент);
- Гагаринская районная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

Действие Соглашения распространяется на всех работников образовательных организаций Гагаринского административного района.

1.3. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует до 31 декабря 2025 года. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Соглашения может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности сторон.

Изменения и дополнения оформляется Дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения департамента и профсоюзных организаций образовательных организаций Гагаринского административного района.

1.4. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.5. Положения настоящего Соглашения обязательны для образовательных организаций Гагаринского административного района и должны быть учтены при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками образовательных организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Данное Соглашение устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает права коллективов в расширении этих гарантий с учетом финансово-экономического положения. Условия коллективных договоров, ухудшающие социально-экономические, трудовые отношения, установленные законодательными, нормативно-правовыми актами и настоящим Соглашением, недействительны.

1.6. В целях развития социального партнерства на равноправной основе создается районная комиссия для ведения переговоров по заключению Соглашения, по внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и для обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Соглашения.

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

1.7. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии и президиума райкома Профсоюза и доводятся до сведения первичных профсоюзных организаций.

1.8. Департамент и комитет организации Профсоюза доводят настоящее Соглашение для использования в деятельности до первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

II. Развитие социального партнерства и участие в управлении образованием

2.1. Департамент обязуется:

2.1.1. Своевременно и полно финансировать учреждения – посредством выделения субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (далее – субсидии).

2.1.2. При формировании проекта бюджета по образовательным организациям предусматривать в полном объеме средства, в том числе за счет субвенций из областного бюджета, для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций, компенсационных и стимулирующих выплат, охраны труда, пожарной безопасности, методического обеспечения, приобретения учебного оборудования и проведения ремонта в образовательных организациях, социальных гарантий, повышения квалификации работников.

2.2. Стороны обязуются осуществлять совместные действия, направленные на:

2.2.1. Повышение качества образования, результативности деятельности образовательных учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.2.2. Решение в установленном порядке, при формировании проекта бюджета Саратовского административного района, следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников образования;
- своевременная индексация заработной платы работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;
- выполнение Закона Саратовской области «Об образовании» в части оплаты труда работников образовательных организаций, социальных выплат и компенсаций работникам.

2.2.3. Усиление ответственности за материально-техническое обеспечение образовательных организаций, предоставление социальных гарантий и льгот работникам отрасли.

2.2.4. Недопущение приватизации образовательных организаций.

2.2.5. Проведение:

- проверок по вопросам выполнения трудового законодательства в сфере начисления и выплаты заработной платы;

- рейдов «Как живешь, молодой педагог?»;

- смотров-конкурсов на:

- а) лучшую подготовку образовательных организаций к новому учебному году;
- б) на лучшая организация по охране труда и пожарной безопасности.

2.2.8. Повышение эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, систематический мониторинг и обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций.

2.2.9. Совершенствование порядка создания, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

2.3.1. Обеспечивать эффективное и экономное использование бюджетных средств по разделу «Образование». Предоставлять по запросу райкома Профсоюза следующую информацию:

- о статистических данных по сети организаций, численности работающих;

- об исполнении бюджетных назначений, а также расчётные данные формирования проекта бюджета на последующий год;

- о выплате заработной платы работникам образовательных организаций;

- о состоянии материальной базы образовательных организаций;

- об охране труда и травматизме;

- о кадровом составе образовательных организаций.

2.3.2. В случае задержки выплаты работникам образовательных организаций заработной платы и других выплат, причитающихся им, обеспечить финансовые средства для уплаты работодателем работникам процентов (денежной компенсации) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Оказывать содействие учреждениям в улучшении противопожарной безопасности, условий труда, в первую очередь, тем, которые проходят лицензирование.

2.3.4. Содействовать хозяйственной самостоятельности образовательных организаций и привлечению внебюджетных источников финансирования.

2.3.5. Обеспечить выплату заработной платы работникам образовательных организаций не реже двух раз в месяц.

2.3.6. Осуществлять контроль над целевым использованием ассигнований бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, содействовать своевременному и полному текущему финансированию.

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

2.3.8. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.3.9. По согласованию с райкомом Профсоюза Департамент обеспечивает участие представителей профсоюза в работе коллегии, комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательных организаций.

2.3.10. Департамент направляет на предварительное согласование в райком Профсоюза проекты нормативно-правовых актов по вопросам социально-экономических и трудовых прав работников образовательных организаций.

2.4. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обязуется:

2.4.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций и направлять предложения в Департамент, отдел образования Департамента.

2.4.2. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

2.4.3. Проводить юридическую экспертизу проектов нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.4.4. Анализировать социально-экономическое положение работников образования района, взаимодействовать с Саратовской городской Думой при разработке проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование нормативной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

2.5. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

2.5.1. Устанавливать размер компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций в соответствии с решениями Саратовской городской Думы.

2.5.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в

электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и другими юридическими актами организации. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.5. 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 РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.1.7. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.1.8. С руководителями образовательных организаций заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон.

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

3.1.9. Учредитель образовательных организаций, при заключении с руководителем бюджетного учреждения трудового договора предусматривает в нем в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона №83-ФЗ:

- а) права и обязанности руководителя;
- б) показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- в) условия оплаты труда руководителя;
- г) срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
- д) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской

задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.1.10. Трудовой договор с руководителем бюджетного учреждения дополнить разделом «Показатели оценки эффективности и результативности деятельности», в котором указываются критерии оценки его деятельности с учетом выполнения целевых показателей работы учреждения и условия стимулирования за их выполнение, утвержденные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя бюджетного учреждения в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ. Назначаемому руководителю эти условия включаются в трудовой договор при его заключении.

3.1.11. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

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

3.1.13. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе Департамента по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.14. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производится в соответствии с порядком, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.1.15. 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 учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

3.1.16. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом организаций.

3.1.17. Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательной организации к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.1.18. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.1.19. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается 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.

3.1.20. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется 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. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательной организации, отпуск предоставляется вне графика.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года №373).

3.1.21. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.1.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

3.1.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. 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 работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.24. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), 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 при увольнении.

3.1.25. Организация, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка может предоставлять работникам ежегодные дополнительные отпуска за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день (от 3 до 14 календарных дней).

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или период, согласованный с руководителем организации, также в следующих случаях:

- при работе без больничных листов – 3 дня;
- председателям профсоюзных организаций – 6 дней за общественную работу;
- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 дней;
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 дней;

- повару, работающему у плиты – 7 дней;
- машинисту по стирке белья и спецодежды – 7 дней;
- на бракосочетание - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на рождение ребёнка - 2 дня;
- за длительный стаж работы в данной организации (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга – 3 дня;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

Возможность предоставления вышеперечисленных дополнительных отпусков за счет собственных средств, в том числе из внебюджетных источников, и с учетом производственных возможностей, фиксируется в коллективных договорах.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, при применении порядка, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года»

3.2. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки обязуется:

3.2.1. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, социальных гарантий работников образования, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

IV. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профкома образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.1.4. Обеспечивается предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

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

4.2.2. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие 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.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.3. Департамент обязуется:

4.3.1. Принимать меры по обеспечению занятости, не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации организаций.

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

4.3.3. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

4.3.4. Совершенствовать по согласованию с райкомом Профсоюза систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.3.5. Содействовать созданию советов молодых учителей 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.

4.4. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обязуется:

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

4.4.2. Представлять интересы работников при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать работников, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Размеры и порядок расчёта выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры.

Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

5.1.2. Из общего фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.3. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.5. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.6. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 и комитета высшей школы Миннауки России от 07.10.1992 №611) по решению соответствующей комиссии.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости в размере до 0,12 и до 0,24 соответственно.

Доплата за работу в ночное время производится не ниже 35% за каждый час работы в ночное время.

5.1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) № 5727-ГЗ от 08.12.2010 г.

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

5.1.9. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования при замещении в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

5.1.10. 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.

5.1.11. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещаемого работника. За работу по замещению временно отсутствующего руководителя, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника.

5.1.12. В целях снижения социальной напряженности в организации прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

5.1.13. По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

5.1.14. Рекомендовать закреплять в коллективных договорах положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных книжек (расчетных листков) по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

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 догружать учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.2. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2.3. Рекомендуются органам, осуществляющим функции и полномочия учредителя, при определении объема педагогической нагрузки руководителей организаций общего образования предоставлять им право на ведение педагогической нагрузки в объеме не менее, чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

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

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы."

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 администрации образовательного учреждения, 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.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации образовательного учреждения в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце вторым настоящего пункта.

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

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

5.2.6. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заветлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- службы в рядах Российской Армии.

При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации - не менее чем на 6 месяцев.

5.3. Департамент обязуются:

5.3.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных организаций получают заработную плату до 13, до 28 числа каждого месяца. 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 при простое, имевшем место не по вине работника.

5.3.2. Осуществлять контроль над оплатой труда, расходованием средств фонда доплат и надбавок, премиального фонда.

5.3.3. Добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли.

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

5.4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.4.2. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.4.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательной организации состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется организацией самостоятельно и составляет не менее 20% от ФОТ.

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

Положение об оплате труда, включая о выплатах компенсационного характера, в том числе об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, положение о стимулирующих выплатах работникам и премировании являются приложениями к коллективному договору образовательного учреждения.

5.4.4. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается учреждением на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, численной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ЦТД, компьютерных классов и т.д.).

5.4.5. Должностные оклады заместителей руководителей организации устанавливаются руководителем организации по согласованию с профкомом от 50 до 90 процентов от заработной платы руководителя организации.

5.5. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки:

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

5.5.2. Обеспечивает учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

VI. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Педагогическим работникам образовательных организаций, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, за исключением работников общеобразовательных учреждений, перенесённых с 01.09.2008 г. на НСОГ, выплачивается надбавка в размере 15% должностного оклада.

6.1.2. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций (за исключением педагогических работников областных государственных 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»

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные образовательные организации после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, 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 педагога.

6.1.3. Молодым специалистам, работникам образовательных учреждений, окончившим образовательные учреждения высшего образования 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 учреждении образования является основным местом его 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 предусмотренного законодательством размера. Перечень специальностей (должностей) работников учреждений утверждается Правительством Саратовской области. Министерством выплачивается единовременное денежное пособие в размере 100000 (Сто тысяч) рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отнесенное квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключенным в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населенном пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника.

6.1.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

6.1.5. 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. Список должностей, по которым совпадают профили работы, является приложением к Соглашению.

6.1.6. 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.

6.1.7. Аттестация педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в целях установления той же квалификационной категории без проведения оценки результатов профессиональной деятельности проводится по решению аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории в отношении педагогических работников. 1) указанных в пункте 5.7 Регламента работы аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории, утвержденном приказом министерства образования Саратовской области от 5 февраля 2019 года № 212, в частности: получивших государственные награды Российской Федерации: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; получивших ведомственные награды федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

6.2. Содействовать оздоровлению в загородных оздоровительных лагерях ежегодно не менее 250-ти детей работников образовательных учреждений.

6.2.3. Организовывать ежегодный конкурс «Учитель года».

6.3. Стороны рекомендуют образовательных организаций:

6.3.1. За работниками образовательных организаций, направленных на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3.2. Применять меры поощрения за успехи в работе.

6.3.3. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, за руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за личные звания.

6.4. Стороны согласились в пределах своей компетенции добиваться:

6.4.1. Выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию.

6.4.2. Выделения средств из бюджета района на приобретение новогодних подарков детям работников образования из малообеспеченных семей.

6.5. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обязуется:

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

6.5.2. Направить средства профсоюзного бюджета:

- на оказание материальной помощи - не менее 15% членских профсоюзных взносов, - на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образовательных организаций;

- на приобретение путевки и чрезвычайной помощи работникам образовательных учреждений;

- на пополнение фонда солидарности и чрезвычайной помощи работникам образовательных учреждений - не менее 1% членских профсоюзных взносов.

VII. Пенсионное обеспечение.

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Поддерживают стремление работников к добровольному дополнительному пенсионному обеспечению.

7.1.2. Взаимодействуют с Государственным учреждением - Управлением Пенсионного фонда РФ в Саратовском районе Саратовской области в части консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования и обеспечения.

7.1.3. Содействуют с Государственным учреждением - Управлением Пенсионного фонда РФ в Саратовском районе Саратовской области в предоставлении бесплатной консультативной помощи работникам учреждений образования и профактиву по вопросам пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии.

7.1.4. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 01 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

7.1.5. Проводят разъяснительную работу по осуществлению дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений (софинансирования) в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ.

7.1.6. Рекомендуют включать в коллективные договоры пункты, предусматривающие уплату работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии работников.

7.2. Департамент рекомендует работодателям:

7.2.1. Обеспечивать перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование и принимать меры по погашению просроченной задолженности.

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

7.2.3. Создавать совместно с профсоюзными организациями образовательных учреждений комиссии по пенсионным вопросам.

7.2.4. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

7.2.5. Выдавать работникам образовательных учреждений один экземпляр индивидуальных сведений, представленных Пенсионным фондом РФ.

7.2.6. Производить выплаты взносов за работающих, с которыми заключены договора, в государственные пенсионные фонды.

7.3. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обязуется:

7.3.1. Добиваться включения в коллективные договоры положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также специального раздела «Обязательное пенсионное страхование», и осуществлять контроль над их выполнением в учреждениях образования.

7.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

7.3.3. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ при проверках по вопросам реализации пенсионного законодательства.

7.3.4. Осуществлять контроль над деятельностью образовательной организации по выполнению законодательства о персональном учете в системе государственного пенсионного страхования.

7.3.5. Представлять интересы членов профсоюза в судах по пенсионным вопросам.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Департамент обязуется:

8.1.1. Способствовать созданию служб охраны труда в структуре органов управления образованием. Осуществлять организационно-методическое руководство, а также разрабатывать нормативно-техническую документацию.

8.1.2. Содействовать организации и проведению специальной оценки условий труда в образовательных организациях района. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов – физики, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

8.1.3. Организовывать обучение и проверку знаний норм и правил по охране труда руководителей, специалистов и работников служб охраны труда, а также повышение квалификации и аттестацию работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.1.4. Рекомендовать работодателям в соответствии с требованиями законодательства выделять средства в размере не менее 0,3% суммы затрат на оказание образовательных услуг на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в образовательных организациях, отражая в коллективных договорах и уточняя в соглашениях по охране труда, являющихся приложениями к коллективным договорам.

8.1.5. Осуществлять контроль над ходом капитального ремонта аварийных и приспособленных зданий муниципальных образовательных организаций.

8.1.6. Привлекать представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов образовательных организациях.

8.1.7. Рекомендовать руководителям образовательных организаций выделять средства для приобретения приборов и приспособлений, обеспечивающих безопасную работу и обучение в соответствии с действующими нормативными актами.

8.1.8. Рассматривать на совместном заседании коллегии управления образования и профбюро профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.9. Ежегодно (в течение первого квартала) информировать райком Профсоюза о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма: о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. о затратах на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

8.1.10. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информировать районную организацию Профсоюза, обеспечивать участие её представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев, предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

8.1.11. Предусматривать включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. 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.

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

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

8.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в районные органы управления образованием, которые, в свою очередь, обязаны сообщить об этом в Министерство образования области и в Государственную инспекцию труда в Саратовской области.

8.3. Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки

РФ обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда в образовательных организациях и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных организациях.

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

8.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль над 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.

8.4. Департамент и районная организация Профсоюза работников народного образования и науки обязуются:

8.4.1. Проводить совместные плановые проверки в образовательных организациях по состоянию охраны труда с вынесением их итогов на совещания директоров и президиума райкома Профсоюза.

8.4.2. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими, воспитанниками и учащимися согласно действующим Положениям.

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

8.4.4. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшее состояние пожарной безопасности, условий и охраны труда в учреждениях образования района.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, законом Саратовской области «Об образовании», Уставом образовательных организаций, Генеральным Соглашением, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

9.2. Стороны рекомендуют работодателям:

9.2.1. Устанавливать неосвобожденным руководителям выборных профсоюзных органов доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, 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.

9.3. Департамент обязуется:

9.3.1. Способствовать деятельности райкома Профсоюза на всех уровнях, представлять необходимые нормативные правовые документы.

9.3.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление работодателем с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

9.3.3. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профорганов и профорганизаций.

9.3.4. Не препятствовать посещениям представителями профорганов учреждений, на которых работают их члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных инициатив.

9.3.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и документы по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.3.6. Способствовать соблюдению гарантий для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности, а именно: возмещать от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается данным Соглашением и коллективными договорами. Не менее 12 рабочих дней в году освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов райкома Профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.7. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема аудиторской нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия райкома Профсоюза.

9.3.8. Способствовать заключению коллективных договоров.

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

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объема аудиторской и неаудиторской занятости;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- наложение дисциплинарных взысканий;
- инструкции по охране труда.

9.5. Стороны способствуют заключению коллективных договоров между представителями работодателей и представителями работников образовательных организаций.

Х. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании пленума райкома Профсоюза и доведении до сведения первичных профсоюзных органов образовательных организаций.

10.2. В целях развития социального партнерства на равноправной основе создается районная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая обеспечивает текущий контроль за ходом выполнения Соглашения (далее – районная комиссия), рассматривает вопросы, связанные с внесением дополнений и изменений в Соглашения, разрешает разногласия, связанные с реализацией Соглашения.

10.3. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на заседаниях своих органов управления, на районной комиссии.

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

1. Уровень и рост заработной платы.
2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.
3. Трулеустойчивость высвобождающихся работников.
4. Обеспечение образовательных организаций учебным оборудованием.
5. Повышение квалификации педагогических кадров.
6. Аттестация педагогических кадров.
7. Охрана труда.
8. Оздоровление работников и их детей.
9. Исполнение льгот и гарантий работников образования.
10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.

Дата подписания: «10» окт с^р з. 2022 г.

Начальник департамента
Гагаринского
административного
района муниципального
образования «Город
Саратов»



Председатель
Гагаринской районной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ


А.С. Востриков

