

***Соглашение
между администрацией Петровского
муниципального района, управлением
образования администрации
Петровского муниципального района
Саратовской области
и Петровской городской организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
на 2015-2018 годы***

*г. Петровск
2015год*

Соглашение
между администрацией Петровского муниципального района,
управлением образования администрации Петровского муниципального
района Саратовской области
и Петровской городской организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2015-2018 годы

I. Общие положения

1.1 Настоящее районное трёхстороннее соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, соглашением между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы. Настоящее соглашение направлено 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 Петровского муниципального района Саратовской области и управление образования Петровского района (далее – образовательные организации, учредитель образовательных организаций)

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

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

возможностей, коллективные договоры образовательных организаций могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда работающих по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- Администрация Петровского муниципального района;
- Управление образования администрации Петровского муниципального района, действующее от имени работодателей;
- Петровская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, действующая от имени членов Профсоюза.

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

1.6. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 01. 06. 2018 года.

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

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

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

1.10.Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до учредителя, управления образования Петровского муниципального района, 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 повышению качества образования, результативности

деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников

на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования

и плана мероприятий («дорожная карта»), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2013-2018 годы.

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

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных управлению образования района, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях.

2.1.4. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

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

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

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

2.1.7. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет

промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

2.1.8. Содействовать формированию и укомплектованию библиотечного фонда образовательных организаций печатными и (или) электронными учебными изданиями, методическими и периодическими изданиями по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным предметам, курсам, дисциплинам.

2.2. **Стороны считают необходимым** совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Петровского районного Собрания Петровского муниципального района Саратовской области, органов исполнительной власти предложения по:

2.2.1. выделению в консолидированном бюджете района на очередной финансовый год ассигнований в полном объёме на реализацию муниципального задания бюджетным и автономным учреждениям района, 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. Совершенствованию размера, условий и порядка возмещения расходов на предоставление социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих посёлках.

2.2.3. Разработке предложений в Программу по обеспечению жильем работников образовательных учреждений района.

2.2.4. Выработке предложений по организации санаторно-курортного лечения работников образования 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 образования.***

- своевременная индексация заработной платы работников образовательных организаций, управления образования Петровского района, МКУ «ЦБ МОУ Петровского района», МКУ «Методико-правовой центр», МКУ «ЦГХО МОУ Петровского района» в соответствии с законодательством;

- выполнение Закона Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» и других законов области, решений депутатов ПМР в части оплаты труда работников учреждений образования, управления образования Петровского

района, МКУ «ЦБ МОУ Петровского района» , МКУ «Методико-правовой центр», МКУ «ЦГХО МОУ Петровского района», выплат и компенсаций работникам;

- обеспечение питанием обучающихся.

2.3.2.Усилению ответственности органов местного самоуправления за материально-техническое обеспечение образовательных учреждений, управления образования Петровского района, МКУ «ЦБ МОУ Петровского района» , МКУ «Методико-правовой центр», МКУ «ЦГХО МОУ Петровского района», предоставление социальных гарантий и льгот работникам образовательных учреждений.

2.3.3.Запрету на приватизацию образовательных учреждений и на их реперофилирование при изменении их организационно-правовых норм.

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

2.3.5.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, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

2.3.6. Принятию решения о реорганизации или ликвидации муниципальной образовательной организации, расположенной в сельском поселении, не допускается без учета мнения жителей данного сельского поселения.

2.3.7. Принятию решения о реорганизации или ликвидации образовательной организации после проведенной оценки последствий принятия данного решения.

2.4. Стороны согласились:

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

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке образовательными организациями нормативно-правовых актов, затрагивающих интересы работающих и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

2.5. Администрация района и управление образования обязуется:

2.5.1. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, предусмотренных для казенных образовательных организаций, а также размеров субсидий и субвенций, предоставленных 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. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.3. По запросу горкома Профсоюза направлять *следующую информацию*:

- о статистических данных по сети образовательных организаций, численности обучающихся, работников;

- об исполнении бюджетных назначений, а также прогнозные показатели бюджета района на очередной финансовый год;

- о выплате заработной платы - педагогическим работникам образовательных организаций, управлению образования Петровского района, МКУ «ЦБ МОУ Петровского района», МКУ «Методико-правовой центр», МКУ «ЦГХО МОУ Петровского района».

- обеспечение питанием обучающихся;

- об охране труда и травматизме;

- о кадровом составе образовательных организаций.

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

2.5.5. Осуществлять контроль за целевым использованием ассигнований районного бюджета, выделяемых на образование, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат; содействовать своевременному и полному текущему финансированию, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

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

2.5.7. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, обеспечивать участие представителей городской организации Профсоюза в работе аттестационных комиссий.

2.6. Городская организация Профсоюзного союза обязуется:

2.6.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций и направлять предложения в администрацию и управление образования Петровского района.

2.6.2. Осуществлять профсоюзный контроль за ходом выполнения государственной программы Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области до 2020 года» и Закона Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

2.6.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.6.4. Вносить предложения в соответствующие органы 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. Проводить экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

2.7. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

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

2.7.2. 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;

- предусматривать в коллективном договоре размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении образовательной организации средств от приносящей доход деятельности.

2.7.3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим 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.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- 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;

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

2.7.5. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в котором 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 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, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

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, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций, управления образования Петровского района, МКУ «ЦБ МОУ Петровского района», МКУ «Методико-правовой центр», МКУ «ЦГХО МОУ Петровского района» заключаются в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных частью первой статьи 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.

При приеме 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, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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 либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор, срок действия которого определяется соглашением сторон. Трудовой договор заключается 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 и руководителей 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 и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам для качественного осуществления педагогической деятельности.

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

3.11. 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 доплатой не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника.

В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяют по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре.

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 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.

3.15. 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 Российской Федерации для принятия локальных актов.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся 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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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 в коллективном договоре целесообразно закреплять 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, соглашениях.

3.19. При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года применяется порядок, утвержденный 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».

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

-врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

-повару, работающему у плиты, и машинисту по стирке спецодежды – 7 дней.

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. Городская организация Профсоюза обязуется:

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

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

IV. Гарантии обеспечения занятости работников и переобучение 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 повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

4.1.3. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций.

4.1.4. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательных учреждений в педагогических кадрах и переподготовку высвобождаемых работников.

4.2. Городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ:

4.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников в отрасли.

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

4.2.3. Консультирует, проводит семинары – совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

4.2.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образовательных учреждений.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

4.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

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

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

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

4.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса РФ, 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 учреждениях; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться 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 в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.3.6. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых учителей, преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей.

V. Оплата труда и нормы труда.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательной организации самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части.

5.1.2. Размеры стимулирующих выплат, порядок их расчёта устанавливаются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения, включаются в коллективные договоры, Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части.

5.1.3. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни) устанавливаются учреждением 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.

5.1.4. 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-ТЗ от 08.12.10 г.)

5.1.5. Из общего фонда оплаты труда устанавливать 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.

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

5.1.7. 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 согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо 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.

5.1.8. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных учреждений, финансируемых из областного 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 Профсоюзом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий настоящего или федерального отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.1.10. Учителям, иным работникам образовательных организаций, аккредитованным в качестве общественных наблюдателей в соответствии с частью 15 статьи 59, а также частью 3 статьи 77 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» выплачивать компенсацию за проводимую работу в качестве общественных наблюдателей.

5.1.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, государственной итоговой аттестации в качестве организаторов выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению указанных аттестаций.

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

5.2.1. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной аудиторной 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 аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций и учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

5.2.4. Учредителям образовательных организаций рекомендуется инициировать внесение изменений в муниципальные правовые акты по оплате труда в части определения критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников, дополнительных баллов за первую и высшую квалификационные категории.

5.2.5. 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 преимущество преподавания предметов в классах.

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

5.2.6. 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 заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работника.

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 выплачивается разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника.

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

5.3.5. Стороны считают необходимым рекомендовать закреплять в соглашениях и коллективных договорах положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных книжек (расчетных листков) по начисленной и выплаченной заработной плате.

5.4. Администрация района:

5.4.1. В полном объеме финансирует расходы на заработную плату муниципальных образовательных организаций, управления образования, МКУ «Централизованная бухгалтерия МБОУ Петровского муниципального района», МКУ «Методико- правовой центр МБОУ Петровского муниципального района», МКУ «ЦГХО Петровского муниципального района».

5.4.2. Оказывает методическую помощь образовательным организациям.

5.4.3. Контролирует своевременность выплаты заработной платы, 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 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).

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.

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

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

Размер стимулирующей части заработной платы работников образовательной организации фиксируется в дополнении к трудовому договору.

Положение о премировании является приложением 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 учреждений устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом от 70 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих организаций.

5.5.5. Образовательные организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом Положения об оплате труда, Положения о стимулировании педагогических работников и других работников образовательных учреждений, 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 учреждений

5.6. Городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ:

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. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере пятидесяти тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

6.1.2. Молодым специалистам, педагогическим работникам образовательных организаций, за исключением работников общеобразовательных учреждений, переведенных с 1 сентября 2008 года на новую систему оплаты труда, выплачивается надбавка к окладу в размере 15% в соответствии с законом области «Об образовании».

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 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 приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

6.1.4. Молодым специалистам, работникам образовательных организаций, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с законом Саратовской области № 96-ЗСО от 3 августа 2011 года 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 размера предусмотренного законодательством.

6.1.5. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых образовательными организациями в целях 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».

6.1.6. 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 Саратовской области.

6.1.7. 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.

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам 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.

6.1.9. Предусматривается особая форма аттестации на соответствие требованиям той же квалификационной категории для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, а также достижения в профессиональной деятельности (победители конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года», «Педагогический дебют», участники конкурсного отбора лучших учителей), полученные в межаттестационный период.

6.2. Управление образования района и городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ рекомендуют администрациям образовательных организаций, управлению образования, МКУ «Централизованная бухгалтерия МБОУ Петровского муниципального района», МКУ «Методико-правовой центр МБОУ Петровского муниципального района», МКУ «ЦГХО Петровского муниципального района» при наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в настоящем Соглашении 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. Производить ежемесячно в течение года выплату не ниже 0,15 компенсационного коэффициента педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс и участвующим в подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением учебных планов, а также апробации структуры и содержания образования в связи с проведением на государственном уровне экспериментов, к оплате за часы аудиторной занятости.

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

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

6.2.5. По заявлению застрахованного лица производить выплату взносов в отраслевой негосударственный фонд «Образование и наука» за работников, с которыми заключены договоры об обязательном пенсионном страховании.

6.3. Городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ 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 учреждений – не менее 15% членских профсоюзных взносов;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образования;
- на пополнение фонда солидарности и чрезвычайной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 1 процента членских профсоюзных взносов.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Администрация и управление образования муниципального района обязуется:

7.1.1. Способствовать созданию служб охраны труда в структуре органов управления образованием. Осуществлять организационно-методическое руководство, а также разрабатывать нормативно-техническую документацию и обеспечивать ею муниципальные органы управления образованием и подведомственные образовательные учреждения.

7.1.2. Содействовать организации и проведению специальной оценки условий труда в подведомственных организациях с последующей государственной экспертизой условий труда.

7.1.3. 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.

7.1.4. Организовать 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.

7.1.5. Рекомендовать работодателям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации на финансирование мероприятий по обеспечению

безопасности труда и обучения в образовательных учреждениях, выделять средства в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг, отражая в коллективных договорах и уточняя в соглашениях по охране труда, являющихся приложениями к коллективным договорам.

7.1.6. Принимать меры по капитальному ремонту аварийных и приспособленных зданий подведомственных учреждений в районе. Предусматривать в бюджете средства для обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций, в соответствии с требованием законодательства РФ.

7.1.7. Привлекать представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию вновь построенных объектов образовательных организаций.

7.1.8. Предусмотреть средства для приобретения приборов и приспособлений, обеспечивающих безопасную работу и обучение в подведомственных организациях в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.1.9. Ежегодно рассматривать на совместном заседании коллегии управления образования района и президиума горкома Профсоюза 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.

7.1.10 Представлять в областную организацию Профсоюза информацию о состоянии охраны труда в сфере образования в пределах имеющихся полномочий.

7.1.11. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

7.2. Стороны согласились, что:

7.2.1. 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 с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

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

7.3. Городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.2. Обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.3. Организовывать проведение и ежегодное подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

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

7.3.5. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда при приеме образовательных учреждений 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.

7.4. Управление образования и городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки обязуются:

7.4.1. Проводить совместные плановые проверки образовательных организаций по состоянию охраны труда с вынесением их итогов на коллегию Управления образования и президиума райкома Профсоюза.

7.4.2. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими согласно действующему Положению.

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

7.4.4. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшее состояние пожарной безопасности, условий и охраны труда в образовательных организациях района.

VIII. Пенсионное обеспечение.

8.1. Стороны соглашения.

8.1.1. 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, определенные 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.

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

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;
- ведения реестра лиц, работающих в образовательных организациях, проживающих в Саратовской области 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.
- обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности

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 Негосударственным Пенсионным Фондом «Образование и наука».

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 района 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 учреждений образования комиссию по пенсионным вопросам.

8.2.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.2.4. Выдавать работникам образовательных учреждений один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки обязуется:

8.3.1. Добиваться включения в коллективные договора образовательных учреждений положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, 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 образовательных учреждений, по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

8.3.5. Обеспечивать участие активистов профсоюзных организаций в деятельности межведомственных комиссий при администрациях муниципальных образований.

8.3.6. Активировать деятельность профсоюзных организаций о вовлечению членов профсоюза в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1.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 соглашениями, коллективными договорами.

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

9.2.1.Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в 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 учреждения 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-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

9.2.7. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

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

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается данным Соглашением и коллективными договорами. Стороны договорились распространить данное положение на работников образования – членов обкома Профсоюза: не менее 12 рабочих дней в году освобождать членов обкома Профсоюза от производственной работы с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

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

Перевод указанных профсоюзных работников 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, организации неосвобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов в размерах, установленных коллективными договорами, соглашениями.

9.3.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой

для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.3.6.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

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

Х. Контроль за выполнением соглашения

10.1. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии управления образования района и президиума горкома Профсоюза и доводятся до сведения первичных профсоюзных организаций подведомственных учреждений.

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 – районная комиссия), рассматривает вопросы, связанные с

внесением дополнений и изменений в Соглашении, 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 областной комиссии.

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

1. Уровень и рост заработной платы в целом по отраслям и видам экономической деятельности.

2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.

3. Трудоустройство 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

11. Участие в негосударственном пенсионном фонде «Образование и наука».

Администрация Петровского муниципального района Саратовской области.	Управление образования администрации Петровского муниципального района Саратовской области.	Петровская городская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.
Глава _____ Ю.А.Заигралов М.П.	Начальник _____ Г.И.Медведева М.П.	Председатель _____ О.А.Лукьянова М.П.

Приложение к Соглашению №1

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования;
	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующей общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования