

# **С О Г Л А Ш Е Н И Е**

**между Министерством образования Саратовской области  
и Саратовской областной организацией  
Профессионального союза работников народного  
образования и науки Российской Федерации  
на 2018- 2020 годы**

## I. Общие положения

1.1. Министерство образования Саратовской области (далее - Министерство), Саратовская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - областная организация Профсоюза), именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее отраслевое соглашение на 2018-2020 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников, учащейся молодёжи, на повышение социальной защищенности и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций.

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

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников государственных и муниципальных образовательных организаций (далее – организации).

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

1.4. Территориальные соглашения, коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Исходя из финансовых возможностей, территориальные соглашения, 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.

1.5. Стороны согласились в том, что **при наличии в организации первичной организации Профсоюза их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей** работников образования Саратовской области при заключении коллективных договоров и соглашений, а также принимают участие в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, стипендиального и иных фондов студентов, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует до 31 декабря 2020 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 к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.9. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до учредителей образовательных организаций, местных (районных, городских) и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

## **II. Развитие социального партнерства и участие в управлении образованием**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, **Стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать обеспечению доступности и повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и регионального плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2013-2018 годы.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший социальный партнер», «Педагогический дебют», «Преподаватель профессионального образования», «Сердце отдаю детям» и др.

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

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных муниципальных образованиях и в отрасли в целом. Совместно разрабатывать

Положения о конкурсах «Лучший коллективный договор (соглашение)», о конкурсе «Лучший социальный партнер», проводить конкурсы-смотри, награждать победителей дипломами, призами, Грамотой министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей областной организации Профсоюза в работе коллегии, комиссий, рабочих групп, образованных Министерством, для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников организаций и учащейся молодежи.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам текущего финансирования государственных программ в сфере образования, регулирования трудовых прав, отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, 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 отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

**2.2. Стороны считают необходимым** совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Правительства области, соответствующих областных органов исполнительной власти области предложения по:

2.2.1. Выделению в консолидированном бюджете области на очередной финансовый год ассигнований в полном объеме на реализацию государственного задания бюджетным и автономным образовательным организациям, предусмотрев в нём средства на оплату труда и социальные выплаты работникам, обучающимся, 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 мер социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих посёлках.

2.2.3. Обеспечению жильем работников организаций области.

2.2.4. Организации санаторно-курортного лечения работников организаций и их детей.

**2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:**

2.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции следующих вопросов:

совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников организаций;

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

разработка порядка назначения государственной академической стипендии студентам, государственной социальной стипендии студентам, обучающимся по очной форме обучения;

обеспечение питания и проживания обучающихся по основным образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения и на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, обучающихся по данным образовательным программам по заочной форме обучения, нуждающихся в жилых помещениях, в общежитиях.

2.3.2. Осуществлению контроля за деятельностью органов местного самоуправления в части материально-технического обеспечения организаций, предоставления социальных гарантий и льгот работникам организаций.

2.3.3. Выполнению норм законодательства в части оплаты за проживание в студенческих общежитиях, выплаты в полном объеме пособий обучающимся детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

2.3.4. Принятию мер по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителей организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в организации, а также с подготовкой внутренней отчетности организаций.

## **2.4. Стороны согласились:**

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

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке муниципальными образованиями проектов муниципальных и локальных правовых актов, затрагивающих интересы работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

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

## **2.5. Министерство обязуется:**

2.5.1. Осуществлять финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных для казенных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных подведомственным бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.5.2. Организовать систематическую работу по созданию условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и научно-педагогических работников организаций.

2.5.3. По запросу областной организации Профсоюза направлять имеющуюся информацию в пределах своей компетенции:

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

об исполнении бюджетных назначений;

о выплате заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций и объёме задолженности по выплате заработной платы, о размерах средней заработной платы по категориям работников;

об охране труда и травматизме;

о кадровом составе образовательных организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.4. Актуализировать информацию, подлежащую обязательному размещению на официальном сайте Министерства.

Направлять в областную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Правительство области, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции областной организации Профсоюза.

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

Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств областного 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. Обеспечивать участие представителей областной организации Профсоюза в работе аттестационной комиссии при министерстве образования Саратовской области.

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

## **2.6. Областная организация Профсоюза обязуется:**

2.6.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов областной организации Профсоюза предложения по улучшению работы организаций и направлять предложения в Правительство области, Министерство.

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», за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Использовать возможности переговорного процесса для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.6.4. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по созданию правовой базы, направленной на решение вопросов в сфере образования, реализации существующих законов и нормативных правовых актов по вопросам труда и заработной платы, сохранению социальных гарантий и льгот работников организаций. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций.

2.6.5. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, депутатами Саратовской областной Думы при разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы в сфере образования, усиление социальной защищенности работников и обучающихся.

## **2.7. Стороны рекомендуют руководителям организаций:**

2.7.1. Предусматривать разделы коллективных договоров и соглашений по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

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

- содействию трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

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

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

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

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

2.7.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе

аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.

### **III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха**

#### **3. Стороны договорились выполнять следующие положения:**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

#### **3.3. Не ограничивать право учителей:**

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допуская при этом дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.4. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчётной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

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

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



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

3.7. При приеме на работу педагогических работников, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ для лиц, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

3.11. С руководителями образовательных организаций заключается трудовой договор в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Для кандидатов на должность руководителя образовательной организации и руководителей создаются условия для прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о данном виде аттестации.

3.12. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

3.13. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

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

3.15. 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.

3.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.17. 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.

3.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

3.19. 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.

3.20. При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.21. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

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

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

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 10 календарных дней;
- повару, работающему у плиты, и машинисту по стирке спецодежды – 10 дней.

3.24. 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.

3.25. Областная организация Профсоюза обязуется:

- представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников образования в вопросах

обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

#### **IV. Гарантии обеспечения занятости работников и повышение квалификации работников**

##### **4.1. Министерство:**

4.1.1. Разрабатывает систему мер по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников и обеспечивает финансирование этих мер.

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

4.1.3. Координирует деятельность подведомственных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности организаций в педагогических кадрах.

##### **4.2. Областная организация Профсоюза:**

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

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

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

4.2.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

##### **4.3. Стороны договорились:**

4.3.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения системы образования.

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

4.3.3. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

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

4.3.4. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и

предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

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

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

4.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением ее на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

4.3.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) за счет средств работодателя в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.9. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

4.3.10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и

специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3.11. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых 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 и преподавателей.

## **V. Оплата труда и нормы труда.**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1.2. При регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в государственных и муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области, правовыми актами органов местного самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников организаций, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с размерами определенными системами оплаты труда, утвержденными соответствующими правовыми актами.

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Порядок расчёта стимулирующих выплат устанавливаются организацией по согласованию с профсоюзным органом организации, включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.5. Месячная оплата труда работников производится не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

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

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

5.1.8. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда, соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательной организации самостоятельно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.9. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление классов на группы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

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

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

5.1.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

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

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

5.1.15. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норму убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования устанавливать 500 кв.м. за ставку заработной платы.



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

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

5.1.19. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивать компенсацию за работу по его подготовке и проведению.

## **5.2. Стороны:**

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.2.2. Рекомендуют устанавливать соотношение заработной платы руководителям организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации в кратности не ниже 1,1.

5.2.3. Рекомендуют:

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

устанавливать стимулирующие выплаты руководителям муниципальных организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации;

устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, медицинским работникам – за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;

устанавливать стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

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

5.3.1. Рекомендуются руководителям общеобразовательных организаций городской местности устанавливать дополнительную нагрузку учителям, не имеющим полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательной работой в группе продленного дня, работой по замене отсутствующих учителей, проведением занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную страховую пенсию по старости.

5.3.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций 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. Также за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3.3. 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.

5.3.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

5.3.5. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;

нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

службы в рядах Российской Армии.

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

5.4.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер

процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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

### **5.5. Областная организация Профсоюза:**

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

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

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

### **6.1. Стороны договорились:**

6.1.1. Содействовать созданию в муниципальных районах и городских округах клубов, советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей, в образовательных организациях – советов молодых специалистов, молодежных комиссий и др.

6.1.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно награждать знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.1.3. Направлять деятельность руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций на ведение профориентации обучающихся на педагогические профессии. В целях отбора обучающихся к освоению педагогической профессии проводить педагогические конференции, олимпиады, конкурсы сочинений о профессии учителя, элективные курсы по направлению подготовки «Образование и педагогика».

6.1.4. Принимать меры по увеличению размера академических стипендий обучающихся в пределах стипендиального фонда организаций.

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

6.1.6. 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».

6.1.7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной образовательной организации на период в течение года со дня приёма на работу.

6.1.8. Молодым специалистам, работникам образовательных организаций, окончившим образовательные организации высшего образования в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в организации образования является основным местом их работы.

Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей, но не менее размера предусмотренного законодательством.

6.1.9. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых организациями в целях проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

6.1.10. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в межаттестационный период;

- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель года» в межаттестационный период;

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Саратовской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, студентов – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших первое место в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника.

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

6.1.12. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий (приложение №1).

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

**6.1.14. Стороны иницируют** внесение изменений в нормативные правовые акты Саратовской области в части:

установления ежемесячной стипендии Губернатора области для талантливой молодежи, обучающейся в государственных профессиональных образовательных организациях, специального вознаграждения лучшим студентам педагогических факультетов;

увеличения размера повышающего коэффициента за квалификационные категории педагогическим работникам организаций;

создания общежития для педагогов, получающих дополнительное профессиональное образование в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

принятия нормативных правовых актов Саратовской области, регламентирующих выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию в пределах фонда учреждения.

**6.2. Министерство и областная организация Профсоюза рекомендуют:**

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

6.2.2. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию области;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

6.2.3. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками организаций, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, а также выплата командировочных расходов осуществлять за счет работодателя.

**6.2.4. Органам местного самоуправления** предусмотреть в системах оплаты труда надбавку к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

### **7.1. Министерство обязуется:**

7.1.1. Анализировать причины производственного травматизма работников образования в регионе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, ежегодно рассматривать их на коллегии министерства образования области, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Ежегодно на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума областной организации Профсоюза рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

### **7.2. Стороны согласились:**

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

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

7.2.3. 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).

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

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

### **7.3. Областная организация Профсоюза образования обязуется:**

7.3.1. Содержать в штате технического инспектора труда, создавать техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций.

7.3.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

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

7.3.4. Организовывать обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов и внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных).

7.3.5. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке организаций к новому учебному году. Доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.3.6. Оказывать помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов организаций и внештатным техническим инспекторам труда (старшим уполномоченным) в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.



7.3.7. Оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

7.3.10. Направлять технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования.

7.3.11. Организовывать проведение ежегодного областного смотроконкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и Лучший внештатный технический инспектор труда».

**7.4. Министерство и областная организация Профсоюза обязуются:**

7.4.1. Содействовать своевременному проведению специальной оценки условий труда.

7.4.2. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

7.4.3. Оказывать содействие в обучении и проверке знаний норм и правил по охране труда руководителей, специалистов и работников служб охраны труда, а также повышении квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.4.4. При разработке проекта областного бюджета на соответствующий год предусматривать затраты организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание услуг на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в организациях.

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

7.4.5. Предусматривать средства для приобретения приборов и приспособлений, обеспечивающих безопасную работу и обучение в

подведомственных учреждениях в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.4.6. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

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

7.4.9. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшего специалиста по охране труда и лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

### **7.5. Министерство и областная организация Профсоюза рекомендуют работодателям:**

7.5.1. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы» и СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.2. Осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется коллективным договором организации.

## **VIII. Пенсионное обеспечение**

### **8.1. Стороны рекомендует работодателям:**

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

### **8.2. Министерство рекомендует работодателям:**

8.2.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в порядке, установленном

федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

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

8.2.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации. Выдавать работникам организаций один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

### **8.3. Областная организация Профсоюза обязуется:**

8.3.1. Взаимодействовать с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Саратовской области в части:

консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений системы образования и профактиву по вопросам персонифицированного учёта, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии;

обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности.

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

8.3.3. Добиваться включения в коллективные договоры организаций положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также специального раздела «Пенсионное страхование», и осуществлять контроль за их выполнением.

8.3.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

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

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

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

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

## **IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

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

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

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Предоставлять выборному органу местной и первичной профсоюзной организации независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, доступ к электронной почте и сети «Интернет»); в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации Профсоюза в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из организации.

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

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

9.2.7. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью

подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

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

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы. Стороны договорились распространить данное положение на работников образования – членов комитета Саратовской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ: не менее 12 рабочих дней в году освобождать членов комитета от производственной работы с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

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

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переподготовки – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за

ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

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

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

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

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

## **Х. Контроль за выполнением Соглашения**

10.1. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии Министерства и комитета областной организации Профсоюза и доведении до сведения районных (городских) органов управления образованием, районных (городских) и первичных профсоюзных организаций.

10.2. Стороны на равноправной основе участвуют в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на областном 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).

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 области.

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. Повышение квалификации педагогических кадров.
5. Аттестация педагогических кадров.
6. Охрана труда.
7. Защита работников, имеющих права на назначение пенсии.
8. Оздоровление работников и их детей.
9. Сохранение льгот и гарантий работников образования.
10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.

И.о. министра образования  
Саратовской области

Председатель Саратовской  
областной организации  
Профессионального союза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации

  
/И.В.Седова/  
« 08 » ноября 2017 г.  
М.П.

  
/Н.Н. Тимофеев/  
« 08 » ноября 2017 г.  
М.П.

  
Р.п. № 43-РО  
документ  
№ 5.12.17  
« /Семейкина Л.А./

**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 дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования

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

Прошито и пронумеровано 84 л.  
Саратовская областная организация  
Профессионального союза  
работников народного образования и  
науки Российской Федерации

*Г. М. М. М.*  
(подпись) *Г. М. М.*  
(Фамилия, инициалы)

