

С О Г Л А Ш Е Н И Е

**между администрацией Татищевского муниципального района
Саратовской области,**

**управлением образования администрации Татищевского
муниципального района Саратовской области,**

**Татищевской районной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2025- 2027 годы**

1. Общие положения

1.1. Администрация Татищевского муниципального района Саратовской области, управление образования администрации Татищевского муниципального района Саратовской области и Татищевская районная организация Проффессионального союза работников народного образования Российской Федерации, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее отраслевое соглашение на 2025-2027 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников на повышение социальной защищенности и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования района, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

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

1.4. Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и трудовых споров.

1.5. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяется только на членов районной организации Профсоюза.

Работник, не являющийся членом Профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии коллективного договора.

1.6. Районное Соглашение, коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Исходя из финансовых возможностей, Районное Соглашение, 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.

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

1.8. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного соглашения, совместно разрабатывать нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.9. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до руководителей организаций, районной и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

2. Развитие социального партнёрства 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. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Способствовать обеспечению доступности и повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации государственной программы Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области».

2.1.3. Способствовать развитию региональной системы независимой оценки профессиональных квалификаций и применения профессиональных стандартов.

2.1.4. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на областном, территориальном и локальном уровнях;

2.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на районном уровне и коллективных договоров в организациях.

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

2.1.7. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в работе коллегии, комиссий, рабочих групп, для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников организаций и обучающихся организаций.

2.1.8. 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.

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

2.1.10. Способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

2.2. Стороны считают необходимым совместно вносить на рассмотрение администрации района предложения по:

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

2.2.4. Организации санаторно-курортного лечения работников образования.

2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по решению в пределах компетенции следующих вопросов по:

2.3.1. Совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников организаций.

2.3.2. Своевременной индексации заработной платы работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.3.3. Осуществлению мониторинга в пределах компетенции за деятельностью органов местного самоуправления в части предоставления социальных гарантий и льгот работникам организаций.

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.

2.3.5. Регулярному освещению в средствах массовой информации, в том числе отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточных и итоговых результатов выполнения Соглашения.

2.4. Стороны согласились:

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

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

2.4.3. Обеспечивать право участия представителей работников организаций в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации, управляющий совет.

2.4.4. Проводить совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможности по улучшению своего обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Социального фонда Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.5. Способствовать формированию в организациях системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с участием выборных профсоюзных органов.

2.4.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в организации молодых специалистов и обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки» или образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», соответствующих требованиям частей 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – молодые специалисты):

а) проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях, а также с обучающимися профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с целью привлечения их в организации;

б) содействие трудоустройству по специальности выпускников организаций в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодых специалистов в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодых специалистов, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодых специалистов;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания обучающихся, воспитания здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и досуга;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и инвалидностью, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

з) оказывать содействие клубам, советам, комиссиям по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

2.5. Управление образования администрации Татищевского муниципального района Саратовской области обязуется:

2.5.1. Осуществлять финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств, как получателю средств областного бюджета.

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 организаций, численности обучающихся, работников;
- о выплате заработной платы педагогическим работникам организаций и объёме задолженности по выплате заработной платы, о размерах средней заработной платы по категориям работников;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

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

2.5.5. Направлять в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в администрации муниципального района, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции районной организации Профсоюза.

2.5.6. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств областного бюджета, выделяемых по разделу «Образование», за своевременностью выплаты заработной платы и других выплат; содействовать своевременному и полному текущему финансированию, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

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

2.5.8. Включать представителей районной организации Профсоюза в состав аттестационной комиссии, в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.5.9. Содействовать развитию социального партнёрства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций.

2.5.10. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства и другое.

2.6. Районная организация Профсоюза обязуется:

2.6.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.6.2. Выступать инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок не позднее, чем за три месяца до окончания действующего.

2.6.3. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов районной организации Профсоюза предложения по улучшению работы организаций и направлять предложения в администрацию Татищевского муниципального района и управление образования администрации Татищевского муниципального района Саратовской области.

2.6.4. Осуществлять в пределах компетенции:

- мониторинг за ходом выполнения государственной программы Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области»;
- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. При необходимости информировать властные структуры о фактах нарушения трудового законодательства, в том числе прав и гарантий деятельности Профсоюза с целью принятия соответствующих мер;

2.6.5. Осуществлять систематический мониторинг, коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.6.6. Проводить экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов области, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования.

2.6.7. 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.

2.6.8. 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.

2.6.9. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с депутатами Саратовской областной Думы, органами местного самоуправления при разработке

предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы в сфере образования, усиление социальной защищенности работников и обучающихся.

2.6.10. Оказывать методическую и практическую помощь работникам, являющимся членами Профсоюза, местным первичным профсоюзным организациям, а так же работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров.

2.6.11. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям организаций, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства, размещать соответствующие материалы на сайте областной организации Профсоюза.

2.6.12. способствовать сохранению стабильности в коллективах организаций, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнёрских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

2.6.13. Доводить до сведения управления образования администрации Татищевского муниципального района, первичных профсоюзных организаций постановления пленумов, президиума областной организации Профсоюза по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

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 молодых специалистов, содержащие положения по:

- проведению работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- содействию трудоустройству по специальности выпускников организаций в течение одного года после выпуска;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов, содействию их карьерному росту;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- предоставлению мер социальной поддержки молодым специалистам, в том числе впервые поступившим 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 молодых специалистов в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- развитию системы независимой оценки профессиональных квалификаций и применению профессиональных стандартов;

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.

2.8. Стороны считают неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, настоящего Соглашения.

3. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. За работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», сохраняется рабочее место. На время службы трудовой договор (в том числе срочный) между работником и работодателем приказом работодателя приостанавливается».

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора государственного учреждения (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р).

3.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6.1 и 6.2 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза, положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.1.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются не действительными и применяться не могут.

3.1.7. Реорганизация организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.8. Работодатели обязаны вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.1.9. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме.

3.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.11. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы), размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

3.1.12. 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.

3.1.13. 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.

3.1.14. Педагогические работники имеют право:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям федерального государственного образовательного стандарта (далее – 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.

3.1.15. 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.

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

3.1.17. 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.

3.1.18. В соответствии с частью 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 июля 2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» педагогический работник ведет следующую документацию: рабочая программа учебного предмета, журнал учета успеваемости, журнал внеурочной деятельности, план воспитательной работы, характеристика на обучающегося (по запросу).

3.1.19. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и

профессиональных стандартах, служат основой для разработки должностных инструкций работников.

3.1.20. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.21. Организации вправе привлекать:

- лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;

- лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем;

- совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования.

3.1.22. 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.

3.1.23. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же

образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

3.1.25. При увольнении руководителя образовательной организации по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

3.2. Не допускается принуждение работников:

- к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;
- к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

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

3.4. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

3.5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.5.2. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5.3. На дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

3.5.5. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных Сторонами условий трудового договора.

3.5.6. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.6. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

3.6.1. учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая "Разговор о важном», профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

3.6.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

3.6.3. При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.7. Выплата ставки заработной платы в месяц в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка 18 часов в неделю:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1-4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего

образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

Гарантия обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достаемом до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

3.8. Если в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.

3.9. Основаниями для изменения учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, считать:

- в сторону уменьшения объема учебной нагрузки без изменения оплаты труда – случаи, когда учебная нагрузка не может быть выполнена в связи с нахождением педагогического работника в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в связи с получением дополнительного профессионального образования;

- в сторону увеличения учебной нагрузки с увеличением оплаты труда – объем учебной нагрузки при замещении отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогических работников, а также в случае восполнения педагогическим работником полностью или частично объема учебной нагрузки, уменьшенного ему по основаниям нахождения в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, на условиях предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. 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.

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

3.12. 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.

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

3.14. При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373).

3.15. Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (2 марта 2022 года).

3.16. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.18. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.19. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. 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.

3.23. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

3.24. 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».

3.25. Работодатели включают в коллективные договоры пункт, согласно которому отпуск супруге военнослужащего или мобилизованного или добровольца предоставлять одновременно с отпуском супруга независимо от графика отпусков.

3.26. Конкретная продолжительность длительного отпуска сроком до 1 года (далее – длительный отпуск) определяется по соглашению Сторон трудового договора. Исходя из интересов Сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей длительного 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.

3.27. Работникам, занятым на работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 10 календарных дней в пределах фонда оплаты труда.

3.28. Квалификационные категории (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник) учитываются, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

4. Гарантии обеспечения занятости работников и повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

4.1. Управление образования:

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 профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности организаций в педагогических кадрах.

4.2. Районная организация Профсоюза:

4.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий работников сферы образования 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 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. Исходить из понимания, что при ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

4.3.4. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 5 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) 10 и более процентов работников организаций в течение 90 календарных дней.

4.3.5. 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.

4.3.6. При сокращении численности или штата работников организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают работники предпенсионного возраста, 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 районной профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться и другие категории

работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3.7. Преимущественным правом на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата предоставляются в том числе родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном коллективным договором.

4.3.9. Содействовать созданию и эффективной работе советов молодых учителей, преподавателей, ученых с целью привлечения внимания к проблемам молодёжи и обеспечения взаимодействия с исполнительными органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей и преподавателей.

4.3.10. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии считать приоритетным направлением на период действия Соглашения 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 исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области, 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.

5.1.4. При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников 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.

5.1.5. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников образования. Способствовать формированию нормативной базы по оплате труда работников общеобразовательных организаций, обеспечивающей прозрачность порядка, условий и критериев, по которым устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера на основе требований к системам оплаты труда, установленных в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.6. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие 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).

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

5.1.8. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие

мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности.

5.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея ввиду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18,20,24,25,30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.1.10. Установление выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации (сверх МРОТ).

5.1.11. 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 (с 22 часов до 6 часов) производить не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.12. 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 организацией 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.

5.1.13. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда выходить с предложениями по увеличению фонда оплаты труда, повышения уровня реального содержания заработной платы работников сферы образования.

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

5.1.15. 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. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно. По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

5.1.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.17. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенном результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются компенсационные коэффициенты в размере 10-12%.

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

5.1.19. 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.

5.1.20. 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.

5.1.21. 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 500м² за ставку заработной платы.

5.1.22. 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.

5.1.23. Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнёрства, учитывать эффективность и результативность работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией, работа по принятию, реализации коллективных договоров;
- созданию благоприятного психологического климата в коллективе, эффективного разрешения конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;
- взаимодействие с первичной профсоюзной организацией профсоюзными комитетами.

5.1.24. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии: сохраняется за работником место работы (должность), заработная плата.

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

5.2. Стороны:

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.2.2. 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 районной 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;

- регулировать оплату труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.). При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и др.). Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11(12) классов не допускается;

- применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер);

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

- руководителям организаций, 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 за ними права на досрочную страховую пенсию по старости.

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

5.3.1. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются. Также за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

(учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.3.7. 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).

5.3.8. 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.

5.3.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

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

5.4. 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 Российской Федерации от невыплаченных 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 невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.4.2. О сохранении установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указах Президента Российской Федерации, постановлении Правительства Саратовской области от 22 мая 2019 года №350-П «О сохранении достигнутых целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников бюджетной сферы» и средней заработной платы в регионе (при условии сохранения соответствующего объема и учебной нагрузки). Средства областного бюджета следует распределять с учетом приоритета начисления отдельных мер поддержки работникам организаций. Оставшиеся средства областного бюджета, доведенные на повышение оплаты труда педагогических работников с 1 октября 2023 года, за вычетом суммы на начисление отдельных мер поддержки работникам организаций распределять в целях достижения целевых показателей по средней заработной плате на всех педагогических работников организаций пропорционально занимаемой учебной нагрузки ежемесячно.

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

5.5. Районная организация Профсоюза:

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

5.5.2. Для профсоюзного актива обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует обучение профсоюзного актива (по согласованию - руководителей образовательных организаций) по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

6. Содействие развитию кадрового потенциала, социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Содействовать созданию клубов молодых учителей, воспитателей, преподавателей, в образовательных организациях — советов молодых специалистов, молодежных комиссий.

6.1.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно награждать знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Проффессионального союза работников народного

образования и науки Российской Федерации «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. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

- обеспечить выполнение комплексной программы мер по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися общеобразовательных организаций;

- обеспечивать проведение региональных этапов Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;

- использовать возможности организации профильных смен и направлений работы в центре «Галактика» для проведения работы по ранней профориентации школьников на педагогическую профессию во взаимодействии с Советом молодых педагогов, Региональным клубом «Молодость»;

- развивать Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 5-11 классов образовательных организаций;

- содействовать развитию Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

6.1.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

6.1.5. Продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

поддержки молодых специалистов, в том числе содействуя расширению перечня мер социальной поддержки молодых специалистов, включая распространение принимаемых мер социальной поддержки на молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях и молодых специалистов со стажем педагогической работы до 5 лет включительно;

- системы мер социальной поддержки работников;

- обеспечения служебным жильем молодых специалистов;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- реализации права молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

6.1.6. В целях социального, материального, психологического и морального стимулирования педагогических работников, осуществляющих классное руководство, награждать в соответствии с утверждённым Министерством и областной организацией Профсоюза Положением о Знаке «Классный руководитель – новатор» лучших классных руководителей организаций, внесших вклад в духовно-нравственное воспитание, социализацию и развитие личности обучающихся.

6.1.7. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций (за исключением педагогических работников областных государственных общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников структурных подразделений областных государственных общеобразовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования, педагогических работников областных государственных профессиональных образовательных организаций), 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».

6.1.8. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в организации после окончания учреждения среднего профессионального или высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

6.1.9. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.10. Педагогическим работникам дошкольных групп общеобразовательных организаций, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в организацию после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплаты в целях доведения заработной платы до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.11. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», и соответствующих критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости, устанавливается ежемесячная выплата, определяемая из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника пропорционально отработанному времени в месяце.

6.1.12. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается выплата за работу в сельской местности отдаленных районов области, в размере 13% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год.

6.1.13. Руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности устанавливается ежемесячная выплата в размере 5000 рублей в месяц к заработной плате.

6.2. В целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения квалификации педагогических работников, повышения профессионального, личностного и карьерного роста, обеспечения дифференциации оплаты труда педагогических работников с учётом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы Стороны договорились, что:

6.2.1. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования -

старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

6.2.2. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к данному Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

6.2.3. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

6.2.4. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

6.2.5. Учет квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

6.2.6. Аттестационной комиссией Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в целях установления квалификационных категорий принимаются решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного педагогическим работником заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

6.2.7. Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.2.8. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, знаки Министерства и областной организации Профсоюза «Лучший наставник молодёжи», «Классный руководитель –новатор», являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

6.2.9. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

6.2.10. Руководителям, специалистам за работу в организациях в сельской местности размер должностного оклада повышается на 25%. Размер повышения осуществляется в процентах к должностным окладам с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

6.3. Стороны вносят предложения о внесении изменений в нормативные правовые акты Саратовской области, регламентирующие оплату труда работников организаций.

6.4. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют:

6.4.1. Организациям осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в районных соглашениях и коллективных договорах.

6.4.2. 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.

6.4.3. Обеспечивать безопасные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по

образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, лицензионными программными продуктами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

6.4.4. 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 в 15 процентов от должностного оклада;

- повышение средней заработной платы специалистов информационно-методических служб, методических центров (кабинетов).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны согласились:

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

7.1.2. 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, при расчете численности служб использовать Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

7.1.3. Добиваться функционирования и совершенствования системы управления охраной труда в организациях и обеспечения безопасности образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством и Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Министерством образования и науки Российской Федерации (направленными письмом от 25 августа 2015 года № 12-1077).

7.1.4. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек 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). В случае отстранения работника в связи с не прохождением медицинского осмотра не по вине работника, работодателям предусмотреть возможность сохранения заработной платы указанному работнику в полном объеме.

7.1.5. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные по охране труда профсоюзных органов организаций вправе сообщить информацию в управление образования.

7.2. Управление образования обязуется:

7.2.1. Осуществлять координацию деятельности по охране труда в образовательных организациях района. Анализировать причины производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

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

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

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

7.2.5. Организует проведение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, в установленном законодательством порядке, руководителей и специалистов организаций.

7.2.6. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

7.3.1. 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 работе комиссий 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.

7.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда профсоюзных органов организаций.

7.3.3. Организовывать профсоюзное обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных органов и внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных).

7.3.4. Оказывать помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных органов организаций и в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.3.5. 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.

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

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

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

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

7.3.10. Организовывать проведение ежегодного областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.3.11. Принимать участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.4. Управление образования и районная организация Профсоюза обязуются:

7.4.1. Содействовать своевременному проведению специальной оценки условий труда.

7.4.2. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения

для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

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

7.4.4. При разработке проекта местного 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 и другие мероприятия.

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 работниками.

7.4.9. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.4.10. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

7.4.11. Рассматривать на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.4.12. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшего специалиста по охране труда и лучшую организацию по охране труда.

7.5. Управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют работодателям:

7.5.1. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда 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. Конкретный размер средств на выполнение мероприятий по охране труда определять коллективным договором и уточнять в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.5.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.5.3. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

7.5.4. До проведения специальной оценки условий труда предусматривать гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии трудовым законодательством;

- повышения оплаты труда не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

7.5.5. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения принимать решения о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с законодательством, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с законодательством.

7.5.7. Рассмотреть возможность выплаты единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.5.8. Предусматривать в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.5.9. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и рассмотреть возможность дополнительной оплаты труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется коллективным договором организации.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. Стороны рекомендуют работодателям:

8.1.1. Включать в коллективные договоры пункты, касающиеся:

- системы мер по формированию профессиональной пенсионной системы на принципах софинансирования со стороны государства;

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников подведомственных образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных и корпоративных программах.

8.2. Управление образования рекомендует работодателям:

8.2.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Социальный 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.

8.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

8.3.1. Взаимодействовать с отделением Социального 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;
- 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 Социальный 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 Социального 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 администрации муниципального образования.

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

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства Российской Федерации, настоящего Соглашения, устава образовательной организации, коллективного договора.

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.

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, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) 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, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления. Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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. Включать представителей выборных профсоюзных органов в состав коллегиальных органов управления образованием, общественных советов, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других.

9.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав работников и обучающихся.

9.2.9. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатели за счет средств образовательных организаций могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.). Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, Положениями об оплате труда организаций.

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

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. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени участия в профсоюзных мероприятиях и времени учебы определяются коллективным договором организации.

9.3.2. Стороны договорились, что члены профсоюзных органов, уполномоченные, внештатные правовые инспекторы труда не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов конференций, созываемых районными и областной организациями, для участия в работе их выборных органов, для участия в профсоюзных семинарах, конкурсах и форумах не менее 12 рабочих дней в году с оплатой среднего заработка за время участия.

9.3.3. 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.

9.3.4. 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 организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

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 предоставляется 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. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.4.4. Сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.4.5. Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

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

- график отпусков;
- 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;
- 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.

10. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

10.3. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на совместном заседании.

10.4. 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).

10.5. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на заседаниях своих органов управления, на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Совершено
в трех подлинных экземплярах

Глава Татищевского муниципального
района Саратовской области



[Handwritten signature]

А.В.Мордвинцев

Начальник управления образования
администрации Татищевского
муниципального района
Саратовской области

[Handwritten signature]

Д.В.Кабутова

Председатель Татищевской районной
организации Профессионального Союза
работников народного образования
и науки РФ



[Handwritten signature]

Т.Н.Маградзе

«31» октября 2024 г.



Вх. № 183/24-ТО
от 31.10.2024
д/Маградзе
М.П.

Лопухина А.А. [Signature] [Signature]

Рекомендации об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Закреплено в региональном и рекомендовано закреплять в территориальных соглашениях, в коллективных договорах положения об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа 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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным

	программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №183/24-ТО

дата приема запроса Заявителя 31.10.2024

дата и номер №01-01-12/5378 от 29.10.2024

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.,
- 2) Сведения о численности – 1 экз.
- 3) Соглашение между администрацией Татищевского МО СО, управлением образования администрации Татищевского МО СО, Татищевской районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2025-2027 годы – 3 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела регулирования оплаты труда
работников бюджетной сферы и развития социального
партнерства комитета по труду и занятости населения
министерства труда и социальной защиты области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31