

# **С О Г Л А Ш Е Н И Е**

**между администрацией Екатеринбургского муниципального района, управлением образования администрации Екатеринбургского муниципального района и Екатеринбургской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022- 2024 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Администрация Екатериновского муниципального района (далее - Администрация), управление образования администрации Екатериновского муниципального района (далее – управление образования), Екатериновская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее районная организация Профсоюза), именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее отраслевое соглашение на 2022-2024 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников, учащейся молодёжи, на повышение социальной защищенности и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций.

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

1.3. Действие Соглашения рекомендовано для всех работодателей, работников муниципальных образовательных организаций (далее – организации).

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.

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

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

1.5. Стороны согласились в том, что при наличии в организации первичной организации Профсоюза их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования Екатериновского муниципального района при заключении

коллективных договоров и соглашений, а также принимают участие в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

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

1.7. Соглашение вступает в силу с **1 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.**

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до учредителей образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Администрации Екатериновского муниципального района, управления образования и районной организации Профсоюза.

## **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. 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».

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

2.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных организациях образования.

Совместно участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и др.

2.1.5. Регулярно освещать на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в работе комиссий, рабочих групп, образованных Администрацией Екатериновского муниципального района, управлением образования для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников организаций и учащейся молодежи.

2.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам текущего финансирования муниципальных 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.

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

**2.2. Стороны считают необходимым** совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации Екатериновского муниципального района предложения по:

2.2.1. Выделению в консолидированном бюджете Екатериновского муниципального района на очередной финансовый год ассигнований в полном объёме на реализацию государственного задания бюджетным образовательным организациям Екатериновского муниципального района, предусмотрев в нём средства на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников и учёбой.

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 рабочем посёлке.

2.2.3. Обеспечению жильем работников организаций Екатериновского муниципального района.

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

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

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

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников организаций;

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

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

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

### **2.4. Стороны согласились:**

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

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

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

2.4.4. Проводить совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможности по улучшению своего обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного 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. Представлять к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования Саратовской области, наградами Общероссийского Профсоюза образования работников организаций сферы образования (независимо от их организационно-правовой формы), являющихся членами Профсоюза, работников аппарата районной организации Общероссийского Профсоюза образования с учетом мотивированного мнения местных организаций Профсоюза.

## **2.5. Администрация Екатериновского муниципального района обязуется:**

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

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

2.5.3. По запросу районной 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. Направлять в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в администрацию 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.

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

Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств бюджета, выделяемых на образование, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат; содействовать своевременному и полному текущему финансированию, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

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

2.5.7. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием включать представителей районной организации Профсоюза состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

2.5.9. Включать районную организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

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

2.6.1. Выступать инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок не позже трех месяцев до окончания действующего.

2.6.2. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов районной организации Профсоюза предложения по улучшению работы организаций и направлять предложения в администрацию, управление образования.

2.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль в пределах компетенции: 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.

2.6.4. 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.

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

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

2.6.7. Оказывать методическую и практическую помощь работникам, являющимся членами Профсоюза, местным первичным профсоюзным организациям, а также 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.

Организует 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, размещает соответствующие материалы на сайте районной организации Профсоюза.

2.6.8. Способствовать сохранению стабильности в коллективах образовательных организаций, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнёрских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

2.6.9. Доводить до сведения администрации Екатериновского муниципального района, управления образования постановления пленумов, президиумов областной, районной организаций Профсоюза по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений, требующих для их выполнения координации действий Сторон, тексты писем и обращений по данному вопросу, направляемых в Правительство области, областную Думу и в другие органы и инстанции.

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

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

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

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

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

предоставлению мер социальной поддержки молодым специалистам, 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 молодежи, 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.



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

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

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

3.1.2. 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.

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

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

3.1.5. 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.

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

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

#### **3.1.7. Не ограничивать право педагогических работников:**

на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при

подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

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

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

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

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

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

3.1.11. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Стороны исходят из того, что 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 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.3. Стороны признают, что организации, осуществляющие образовательную деятельность вправе привлекать лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся 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. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

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

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

3.5. 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.

3.6. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

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

3.8. 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.

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

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

договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

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

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

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

3.12. 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.

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

3.14. 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».

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

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

3.16. 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.

3.17. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.18. 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 работников**

##### **4.1. Управление образования:**

4.1.1. Обеспечивает финансирование мер по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

4.1.2. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, педагогического профессионального образования.

4.1.3. Координирует деятельность подведомственных организаций, 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 педагогических и других работников организаций.

## **4.3. Стороны договорились:**

4.3.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения системы образования.

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

4.3.3. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли: увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 5 и более работающих;

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

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

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

4.3.5. 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 (не более чем за год до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели

первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться и другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

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

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

## **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 неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

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

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

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

5.1.4. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников образования. Способствовать формированию нормативной базы по оплате труда работников общеобразовательных организаций Екатериновского муниципального района, 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.

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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

5.1.7. 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.

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



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

5.1.10. 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.

5.1.11. 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.

5.1.12. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

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

5.1.13. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенном результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются компенсационные коэффициенты в соответствии с законодательством.

5.1.14. 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.

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

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

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

Норму убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования устанавливать 500 м<sup>2</sup> за ставку заработной платы.

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

5.1.18. 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.

5.1.19. 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 место работы (должность), заработная плата.

5.1.20. Педагогическим работникам образовательных организаций Екатериновского муниципального района, 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.

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

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

5.3.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций 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».

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

Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской)

работы без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

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

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

длительной временной нетрудоспособности;

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

нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

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

службы в рядах Российской Армии.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

**5.5. 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 учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

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

**6.1. Стороны договорились:**

6.1.1. Содействовать созданию и функционированию в Екатериновском муниципальном районе советов молодых педагогов и др.

6.1.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно ходатайствовать о награждении знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня

и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

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

6.1.4. В целях социального, материального, психологического и морального стимулирования педагогических работников, осуществляющих классное руководство ходатайствовать о награждении почетным знаком «Классный руководитель - новатор» для лучших классных руководителей года, внесших вклад в духовно-нравственное воспитание, социализацию и развитие личности обучающихся Екатериновского муниципального района.

6.1.5. Педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

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

6.1.7. 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 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на

соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40000 рублей, за второй год работы – 35000 рублей, за третий год работы – 30000 рублей, но не менее размера, предусмотренного законодательством.

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

6.1.10. Аттестация педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в целях установления той же квалификационной категории без проведения оценки результатов профессиональной деятельности проводится по решению аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории в отношении педагогических работников:

1) указанных в пункте 5.7 Регламента работы аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории, утвержденного приказом министерства образования Саратовской области от 5 февраля 2019 года № 212, в частности:

получивших государственные награды Российской Федерации: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

получивших ведомственные награды федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, за последние 5 лет в соответствии с перечнем:

почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;

победителей конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности - в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог России», «Учитель здоровья России» - в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

подготовивших обучающихся - участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников - в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

педагогических работников, являющихся на момент подачи заявления членами экспертной группы Аттестационной комиссии;

победителей, занявших первое место, в муниципальном этапе Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в период не ранее 5 лет до даты аттестации, претендующих на установление первой квалификационной категории;

подготовивших обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена 100 баллов, в период не ранее 5 лет до даты аттестации;

награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи», «Классный руководитель-новатор» в период не ранее 5 лет до даты аттестации.

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

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



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

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию предоставляется возможность пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию.

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

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

Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации или претендующие на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, допускается сохранение оплаты труда с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

**6.2. Администрация Екатериновского муниципального района, управление образования и районная организация Профсоюза рекомендуют:**

6.2.1. Организациям при наличии собственных средств, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в коллективных договорах.

6.2.2. Считать молодым специалистом лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающее должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключенным с организацией, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы, статус сохраняется в случае перехода в другую организацию.

6.2.3. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками организаций, направленными на курсы повышения

квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, а также выплата командировочных расходов осуществлять за счет работодателя.

#### **6.2.4. Органам местного самоуправления предусмотреть:**

в системах оплаты труда надбавку к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования в 15 процентов от должностного оклада;

в системах оплаты труда 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.

7.1.3. Добиваться функционирования и совершенствования системы управления охраной труда в образовательных организациях области и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с 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 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 непрохождением 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 органы управления образованием, которые, в свою очередь, сообщают об этом в Министерство.

## **7.2. Администрация района, управление образования обязуются:**

7.2.1. Анализировать причины производственного травматизма работников образования в районе и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.2.2. Ежегодно на совместных заседаниях администрации района, управления образования и Президиума 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.

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

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях Екатерининского муниципального района 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. Создавать техническую инспекцию труда Профсоюза из числа внештатных технических инспекторов труда. Техническая инспекция труда совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзных органов образовательных организаций образует систему общественного контроля за соблюдением работодателями (руководителями организаций) законодательства об охране труда.

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

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

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

7.3.6. 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.

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

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

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

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

7.3.11. Организовывать участие в ежегодном областном смотре-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.3.12. Принимать участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и 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 районного 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 работающими.

7.4.9. Ежегодно участвовать в смотре-конкурсе на лучшего специалиста по охране труда и лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

## **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.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) 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).

7.5.2. До проведения специальной оценки условий труда предусматривать:

выплаты работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

гарантии и компенсации:

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 4 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.

7.5.3. 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.

7.5.4. 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.

7.5.5. 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.

7.5.6. 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, предусматривающие уплату работодателем дополнительных страховых

взносов на накопительную пенсию работников(при наличии денежных средств).

## **8.2. Администрация района, управление образования рекомендует работодателям:**

8.2.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

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

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

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

консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

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

обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности.

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

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

8.3.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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. 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 членами 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.

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

**9.3. 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 работники образования – члены комитета районной организации Профсоюза освобождаются от основной работы не менее 12 рабочих дней в году с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

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. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

#### **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, имеют право на сохранение уровня оплаты с труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года по заявлению работника.

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

график отпусков;

определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

расписание занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

приказы на выполнение сверхурочных работ;

проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников.

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

## **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 комиссии администрации района и комитета районной организации Профсоюза и доведении до сведения районных органов управления образованием и первичных профсоюзных организаций.

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

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

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

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

2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.

3. Трудоустройство высвобождающихся работников.

4. Повышение квалификации педагогических кадров.

5. Аттестация педагогических кадров.

6. Охрана труда.

7. Защита работников, имеющих права на назначение пенсии.

8. Оздоровление работников и их детей.

9. Сохранение льгот и гарантий работников образования.

10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.

Глава  
Екатериновского  
муниципального  
района

Начальник управления  
образования  
администрации  
Екатериновского  
муниципального района

Председатель  
Екатериновской районной  
организации  
Профессионального союза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации

\_\_\_\_\_  
(С.Б.Зязин)

«\_\_» декабря 2021 г.  
М.П.

\_\_\_\_\_  
(Н.М.Сизов)

«\_\_» декабря 2021 г.  
М.П.

\_\_\_\_\_  
(Г.А.Перельгина)

«\_\_» декабря 2021 г.  
М.П.

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

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

	старший педагог дополнительного образования;
	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных(коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей

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