

СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов»
и профсоюзными организациями учреждений
образования Ленинского района муниципального
образования «Город Саратов»
на 2015 - 2018 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено между администрацией Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» и профсоюзными организациями учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области и направлено на осуществление комплекса мер по обеспечению трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых гарантий работников муниципальных образовательных учреждений Ленинского района муниципального образования «Город Саратов».

1.2. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных учреждений Ленинского района (содержащиеся в тексте настоящего Соглашения наименования: «учреждения», «образовательные учреждения» должны читаться как «муниципальные образовательные учреждения»), первичные профсоюзные организации которых входят в Саратовскую городскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2015 года и действует до 1 апреля 2018 г.

1.4. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

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

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

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

1.10. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.11. Стороны доводят настоящее Соглашение для использования в деятельности до первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений и содействуют его реализации.

II. Развитие социального партнёрства и участие в управлении образованием

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

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

2.1.2. Принимать участие в областном конкурсе «Лучший социальный партнёр».

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых в учреждениях коллективных договоров.

2.1.4. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства. Обеспечивать участие председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений в работе педагогических конференций, комиссий, рабочих групп, образованных муниципальными органами управления образованием, для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников учреждений.

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

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

2.1.7. Регулярно, при наличии финансовой возможности, освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров учреждений.

2.2. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуется:

2.2.1. Своевременно и полно финансировать:

- казенные учреждения по всем статьям расходов в пределах бюджетных ассигнований;

- автономные и бюджетные учреждения – посредством выделения субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (далее – субсидии).

2.2.2. При формировании проекта бюджета по образовательным учреждениям предусматривать в полном объеме средства, в том числе за счет субвенций из областного бюджета, для формирования фонда оплаты труда работников, компенсационных и стимулирующих выплат, охраны труда, пожарной безопасности, методического обеспечения, приобретения учебного оборудования и проведения ремонта в учреждениях, социальных гарантий, повышения квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

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

2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:

2.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании проекта бюджета по образовательным учреждениям следующих вопросов:

совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников;

своевременная индексация заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством;

выполнение Закона Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» и других законов области в части оплаты труда работников.

2.3.2. Усилению ответственности органов местного самоуправления за материально-техническое обеспечение образовательных учреждений, предоставление социальных гарантий и льгот работникам образовательных организаций.

2.3.3. Запрету на приватизацию образовательных учреждений и на их перепрофилирование при изменении их организационно-правовой формы.

2.3.4. Принятию мер по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих муниципальных образовательных учреждений.

2.3.5. Осуществлению в образовательных учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в их уставы в связи с изменением типа

образовательного учреждения при условии обязательного участия первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников в автономном образовательном учреждении членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации) в состав наблюдательного совета.

2.3.6. Принятию решения о реорганизации или ликвидации образовательного учреждения после проведенной оценки последствий принятия данного решения.

2.4. Стороны согласились:

2.4.1. Проводить совместные проверки по вопросам выполнения законодательства в области оплаты труда, мониторинг «Как живёшь, молодой учитель?», совместный смотр-конкурс на лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.2. Осуществлять методическую помощь в разработке органами местного самоуправления нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работающих и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

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

2.5. Стороны обязуются:

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

- о статистических данных по сети учреждений, численности работающих, в том числе численности членов Профсоюза;
- об исполнении бюджетных назначений, а также расчётные данные формирования проекта бюджета на последующий год;
- о выплате заработной платы работникам образовательных учреждений;
- о состоянии материальной базы образовательных учреждений;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе образовательных учреждений.

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

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

2.5.4. Содействовать хозяйственной самостоятельности образовательных учреждений и привлечению внебюджетных источников финансирования.

2.5.5. Доводить до казенных образовательных учреждений их годовые сметы расходов с поквартальной разбивкой по статьям бюджетной классификации, до бюджетных и автономных учреждений – субсидии, обеспечить выплату заработной платы работникам образовательных учреждений не реже двух раз в месяц.

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

2.6. Профсоюзные организации учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

2.6.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов профсоюза предложения по улучшению работы образовательных учреждений и направлять предложения в отдел образования администрации Фрунзенского района муниципального образования «Город Саратов».

2.6.2. Осуществлять профсоюзный контроль над ходом выполнения в сфере образования социальных направлений Программы социально-экономического развития города Саратова, утверждённой решением Саратовской городской Думы.

2.6.3. Анализировать социально-экономическое положение работников образования района. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

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

2.7. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

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

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

2.7.3. Предусматривать при наличии финансовых возможностей в коллективных договорах и соглашениях меры по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

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

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

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

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

2.7.4. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, в составе

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

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением образования (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», муниципальными нормативными правовыми актами, коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

3.1.2. Трудовые договоры с работниками заключаются на основании примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. Прием лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии организации работодателю о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности

3.1.4. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

3.1.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

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

3.1.9. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование работника осуществлять на основании договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.1.10. С руководителем образовательной организации заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор, срок действия которого определяется соглашением сторон. Трудовой договор заключается в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

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

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

Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя образовательной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Вновь назначенному руководителю эти условия включаются в трудовой договор при его заключении.

3.1.11. Педагогическим работникам образовательных учреждений обеспечивается доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам для качественного осуществления педагогической деятельности.

3.1.12. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем

образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

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

3.1.14. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации.

3.1.15. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре.

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

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

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

3.1.19. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.1.20. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

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

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

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

3.1.24. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, 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.

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

- при работе без больничных листов – 3 дня;

- председателям профсоюзных организаций – 6 дней за общественную работу;
- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных учреждений – 14 дней;
- библиотекарям (зав. библиотеками) – 14 дней;
- повару, работающему у плиты – 7 дней;
- машинисту по стирке белья и спецодежды – 7 дней;
- на бракосочетание - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на рождение ребёнка - 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга – 3 дня;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

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

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. Работнику не может быть отказано в предоставлении такого отпуска.

3.2. Профсоюзные организации учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

3.2.1. 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.

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

IV. Гарантии обеспечения занятости и переобучение работников

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней, увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения с численностью 10 и более работающих.

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

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

4.1.3. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

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

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

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

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

4.2.2. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

4.3. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуется:

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

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам

(специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений.

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

4.3.4. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников, до начала учебного года.

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

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

4.4. Председатели профсоюзных организаций учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

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

4.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов Профсоюза, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и правоохранительных органах.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились, что:

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

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

Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт

стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

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

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

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

5.1.6. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости в размере до 0,12 согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказами Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 года № 579) по решению соответствующей комиссии.

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

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

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

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

5.1.11. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

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

5.1.14. Рекомендовать закреплять в соглашениях и коллективных договорах положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных книжек (расчетных листов) по начисленной и выплаченной заработной плате.

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3. При определении объема педагогической нагрузки руководителей учреждений общего образования предоставлять им право на ведение педагогической нагрузки в объеме не менее, чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.3. Стороны обязуются:

5.3.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города, получают заработную плату в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором образовательного учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника.

5.3.2. Контролировать своевременность выплаты заработной платы.

5.3.3. Добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли.

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

5.4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и

является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.4.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и составляет не менее 20% от ФОТ. Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения.

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

5.4.5. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителя, исчисленной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, компьютерных классов и т.д.).

5.4.6. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем этого учреждения по согласованию с профкомом от 50 до 90 процентов от заработной платы руководителя.

VI. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны договорились о том, что:

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

6.1.2. 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 преподаваемого предмета.

6.1.3. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, 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.

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

6.2. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуется:

6.2.1. Выплачивать педагогическим работникам образовательных учреждений, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, за исключением работников общеобразовательных учреждений, переведённых с 01.09.2008 г. на НСОТ, надбавку в размере 15% должностного оклада.

6.2.2. Устанавливать педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, стимулирующую выплату в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

6.2.3. Устанавливать ежемесячную надбавку в размере 901 руб. за счет средств образовательного учреждения лицам, награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник профтехобразования», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ».

6.2.4. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени доктора наук и кандидата наук – в размере 4803 руб. и 3202 руб.; за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере 1601 руб.

6.2.5. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации.

6.2.6. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых образовательными учреждениями в целях проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям один раз в пять лет в соответствии с частью 2 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

6.2.7. Содействовать оздоровлению детей работников образовательных учреждений в муниципальных организациях отдыха и оздоровления детей.

6.2.8. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о выделении средств на строительство жилья работникам образовательных учреждений, для выдачи ссуд и субсидий на строительство кооперативного и индивидуального жилья.

6.3. Стороны рекомендуют администрациям образовательных учреждений:

6.3.1. Оказывать материальную помощь работникам образования, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

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

6.3.3. Выплачивать при наличии финансовой возможности учителям и другим педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости, единовременную надбавку в размере должностного оклада при условии оставления рабочего места.

6.3.4. Производить ежемесячно в течение года выплату не ниже 0,15 компенсационного коэффициента педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс и участвующим в подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением учебных планов, а также апробации структуры и содержания образования в связи с проведением на государственном уровне экспериментов, к оплате за часы аудиторной занятости.

6.3.6. Выплачивать работнику в случае тяжелого заболевания единовременную материальную помощь в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.3.7. Применять меры поощрения за успехи в работе.

6.4. Стороны согласились в пределах своей компетенции добиваться:

6.4.1. Выделения в особых случаях средств из фонда социальной поддержки населения для осуществления отдельных видов медицинских услуг (дорогостоящее обследование, операции, протезирование и т.д.), не входящих в перечень территориальной программы обязательного медицинского страхования.

- выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию.

6.4.2. Участия в областной программе «Жильё - учителю» для работников образовательных учреждений города Саратова.

6.5. Профсоюзные организации учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

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

6.5.2. Оказывать материальную помощь работникам образовательных учреждений – членам Профсоюза, проводить оздоровительные мероприятия для работников образования и их детей.

VII. Пенсионное обеспечение

7.1. Стороны:

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

7.1.2. Взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в части:

консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

ведения реестра лиц, работающих в образовательных учреждениях, проживающих в Саратовской области и имеющих право на ежемесячную денежную выплату;

оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений 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.

7.1.3. Содействуют отделению Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в предоставлении бесплатной консультативной помощи работникам учреждений и профактиву по вопросам персонифицированного учёта, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии.

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

7.1.5. Проводят разъяснительную работу по осуществлению:

негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с постановлением президиума обкома Профсоюза №12 от 15 июня 2011 года;

взаимодействия с Негосударственным Пенсионным Фондом «Образование и наука».

7.2. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» рекомендует работодателям:

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

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

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

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

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

7.2.6. Производить выплату взносов за работающих, с которыми заключены договора, в негосударственные пенсионные фонды. По заявлению застрахованного лица производить выплату взносов в отраслевой негосударственный фонд «Образование и наука» за работников, с которыми заключены договоры об обязательном пенсионном страховании.

7.3. Профсоюзные организации учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

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

7.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

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

7.3.4. Осуществлять контроль по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования.

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

7.3.6. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов профсоюза в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуется:

8.1.1. Контролировать выделение средств на проведение специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях.

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

8.1.3. Содействовать проведению специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях.

8.1.4. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов – физики, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи,

выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

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

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

8.1.7. Осуществлять контроль над ходом капитального ремонта аварийных и приспособленных зданий муниципальных образовательных учреждений.

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

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

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

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

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

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

8.2.2. В случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений сообщают в районные органы управления

образованием, которые, в свою очередь, обязаны сообщить об этом в комитет по образованию.

8.3. Профсоюзные организации учреждений образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуются:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда в образовательных учреждениях и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда представителей профсоюзных органов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

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

8.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль над условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда при приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, законами Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» и «Об образовании в Саратовской области», Уставом учреждения, Генеральным Соглашением, отраслевым областным соглашением, коллективными договорами образовательных учреждений.

9.2. Стороны рекомендуют работодателям:

9.2.1. Устанавливать неосвобожденным руководителям выборных профсоюзных органов компенсационный коэффициент 0,2 к оплате за часы аудиторной занятости или доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное

оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.3. Администрация Ленинского района муниципального образования «Город Саратов» обязуется:

9.3.1. Способствовать деятельности профсоюзных организаций, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

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

Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

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

9.3.4. Не препятствовать посещениям представителями профсоюзных органов учреждений, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

9.3.9. Способствовать заключению коллективных договоров между представителями работодателей и представителями работников образовательных учреждений.

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

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

**Глава администрации
Ленинского района
муниципального образования
«Город Саратов»**

**Уполномоченный Саратовской
городской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
по Ленинскому району**

_____ **С.В. Курьшев**

_____ **Н.Н. Коротун**

**Согласовано:
Начальник отдела образования
администрации Ленинского района**

_____ **Л.В. Камнева**

**к Соглашению между администрацией Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов» и профсоюзными
организациями учреждений образования Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов» на 2015 - 2018 гг.**

**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 образовательного учреждения, в котором 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)
Педагог-психолог	Учитель психологии
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего 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 профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

Учитель учреждения подразделения, общеобразовательную программу	общеобразовательного либо структурного реализующего	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессионального образовательного учреждения, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
--	--	---

Приложение №2
к Соглашению между администрацией Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов» и профсоюзными
организациями учреждений образования Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов» на 2015 - 2018 гг.

С П И С О К

учреждений образования, на работников которых распространяется действие
Соглашения между администрацией Ленинского района муниципального

образования «Город Саратов» и профсоюзными организациями учреждений
образования Ленинского района муниципального образования «Город Саратов»
на 2015-2018 гг.

№	ОУ
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	

14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	

**Начальник отдела образования
администрации Ленинского района
муниципального образования «Город Саратов» _____ Л.В. Камнева**