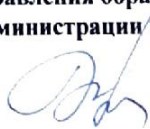


Начальник
управления образования
Администрации города Твери



Н.В. Жуковская

08 июня 2022 года



Председатель
Тверской городской
организации Профсоюза образования



А.Н. Сидорова

08 июня 2022 года



СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования
Администрации города Твери и Тверской
городской территориальной организацией Профсоюза
работников народного образования и науки Российской
Федерации по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников образования
на 2022 - 2025 годы

Срок действия Соглашения с 08.06.2022 по 07.06.2025



г. Тверь

**Начальник
управления образования
Администрации города Твери**

Н.В.Жуковская

08 июня 2022 года

**Председатель
Тверской городской
организации Профсоюза образования**

А.Н. Сидорова

08 июня 2022 года

С О Г Л А Ш Е Н И Е

**между управлением образования
Администрации города Твери и Тверской
городской территориальной организацией Профсоюза
работников народного образования и науки Российской
Федерации по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников образования
на 2022 - 2025 годы**

Срок действия Соглашения с 08.06.2022 по 07.06.2025

г. Тверь

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений города Твери, на повышение социальной защищенности работников образования, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

1.3. Соглашение применяется при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях города Твери, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования.

1.5. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники учреждений образования в лице их полномочного представителя – председателя Тверской городской организации профсоюза образования;
- работодатели в лице их полномочного представителя – начальника управления образования Администрации города Твери.

1.6. Стороны согласились в том, что профсоюзная организация, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений города Твери и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников, членов профсоюза работников образования, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящее Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Тверской области и не ограничивает права органов местного самоуправления города Твери, органов управления образованием, руководителей образовательных учреждений в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Соглашение вступает в силу с 08.06.2022 и действует в течение трех лет до 07.06.2025.

1.7.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.7.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в Соглашение на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.7.5. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

1.7.6. Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии управления образования Администрации города Твери (далее – Управление образования) и Президиума Тверской городской организации профсоюза образования.

1.7.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

1.7.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных учреждениях действуют нормы улучшающие права работников.

1.7.9. Соглашение распространяется на работников и работодателей учреждений, подведомственных Управлению образования.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого соглашения и коллективных договоров в образовательных учреждениях. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных и местных целевых программ учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей других сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Содействовать образовательным учреждениям в случаях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

2.7. Управление образования обязуется предусматривать в пределах своей компетенции при формировании местного бюджета выделение средств на охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, специальную оценку условий труда.

2.8. Стороны договорились совместно:

2.8.1. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: наличие, деятельность первичной профсоюзной организации, коллективного договора, его эффективность.

2.8.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решать комиссионно.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованное действие по реализации федеральных программ, региональных законов, муниципальных актов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.1.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.1.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

3.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета города Твери обращаться в органы местного самоуправления города Твери для решения следующих вопросов:

предусматривать в местном бюджете выделение средств на:

-проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),

-ежемесячную доплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения.

3.1.4. Содействовать принятию решений в образовательных учреждениях в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению, либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов в соответствии с решениями органов местного самоуправления города Твери.

3.1.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.2. Управление образования:

3.2.1. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзную организацию, учитывать положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных учреждений в целом.

3.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством.

3.2.4. Предоставляет профсоюзной организации по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

3.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаний и других мероприятиях.

3.3. Профсоюзная организация:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников системы образования.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства,

разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и разрешения индивидуальных трудовых споров.

3.3.3. Предлагает скидки членам профсоюза при организации санаторно-курортного лечения, участие в программе «Оздоровление».

3.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных учреждений.

3.3.5. Содействует разрешению и предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров.

3.3.6. Проводит экспертизу муниципальных актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.3.7. Совместно с Управлением образования осуществляет контроль за соблюдением руководителями образовательных учреждений города Твери трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.8. Предоставляет Управлению образования информацию разъяснение по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзной организации.

3.3.9. Принимает участие в профессиональных конкурсах и проектах проводимых, согласно плана работы управления образования Администрации города Твери.

3.3.10. Оказывает материальную помощь членам профсоюза согласно Положения об оказании материальной помощи в действующей редакции.

IV. РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Управление образования и профсоюзная организация договорились, что в целях, модернизации и развития муниципальной системы образования:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

4.1.5. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.6. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших учителей и образовательных учреждений, способствовать поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в России, Тверской области, муниципальном образовании.

4.1.7. Обеспечить организацию мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя и других педагогических работников:

- муниципальных конкурсов;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

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

5.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

5.1.4. 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. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

5.1.5. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

5.1.6. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
* по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

5.1.7. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

5.1.8 учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.9. 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.

5.1.10. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») считать повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей и расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи, с чем повышение квалификации работника проводить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании заключения дополнительного договора с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

5.1.11. С руководителями образовательных учреждений заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон.

5.1.12. Управление образования, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения (далее - орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), при заключении с руководителем бюджетного учреждения трудового договора предусматривает в нем в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона №83-ФЗ:

- а) права и обязанности руководителя;
- б) показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- в) условия оплаты труда руководителя;
- г) срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
- д) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.1.13. При заключении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения руководствоваться постановлением Администрации г.Твери от 17.12.2008 № 3588 «Об утверждении «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери», в котором указываются критерии оценки его деятельности с учетом выполнения целевых показателей работы учреждения и условия стимулирования за их выполнение, утвержденные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя бюджетного учреждения в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, в соответствии с трудовым законодательством. Назначаемому руководителю эти условия включаются в трудовой договор при его заключении.

5.1.14. 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.

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

5.1.16. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.1.17. 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.

Установление нормы рабочего времени педагогических работников производить в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

5.1.18. 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.

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

5.1.2. 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.

5.1.21. 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.

5.1.22. 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.

5.1.23. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

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

5.1.25. 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.

5.1.26. 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.

5.1.27. 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.

5.1.28. 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).

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.

5.1.29. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. 748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.1.30 С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием

программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.2. Городская организация Профсоюза образования обязуется:

5.2.1. 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.

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

VI. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились, что:

6.1.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

6.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественное право на оставление на работе регулируется статьей 179 Трудового кодекса РФ. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

6.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ 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.

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

6.2. Стороны договорились предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

6.3. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

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

6.3.2. 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.

6.4. Управление образования обязуется:

6.4.1. 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.

6.4.2. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников,

6.4.3. Совершенствовать по согласованию с президиумом Тверской городской организации Профсоюза образования систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

6.4.4. Содействовать созданию Молодежных Советов 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.

6.5. Городская организация профсоюза образования обязуется:

6.5.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

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

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

VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Порядок расчёта выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры.

7.1.2. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.1.4. 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.

7.1.5. 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 соответствии с действующим законодательством.

7.1.6. Конкретные размеры дополнительной 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.

7.1.7. 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.

7.1.8. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.1.9. Рекомендовать закреплять в соглашениях и коллективных договорах положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

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

7.2.1. Рекомендуется 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.

7.2.2. 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 соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

7.2.3. Управлению образования, при определении объема педагогической нагрузки руководителей учреждений общего образования предоставлять им право на ведение

педагогической нагрузки в объёме не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

7.2.4. 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.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

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.

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

7.3. Управление образования и и городская организация Профсоюза образования обязуются:

7.3.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города, получают заработную плату не реже 2 раз в месяц. 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.

7.3.2. Добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли.

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

7.4.1. 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).

7.4.2. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 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.

7.4.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно в соответствии с положением об оплате труда.

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.

7.4.4. Заработная плата руководителей ОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

7.4.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

7.5. Городская организация Профсоюза образования:

7.5.1. Проводит проверку правильности исчисления заработной платы работников образовательных учреждений при обращениях членов профсоюза.

7.5.2. Обеспечивает учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Управление образования обязуется:

8.1.1. В рамках своей компетенции выделять средства на проведение специальной оценки условий труда в подведомственных образовательных учреждениях.

8.1.2. Осуществлять организационно-методическое руководство, а также разрабатывать нормативно-техническую документацию и обеспечивать ею подведомственные образовательные учреждения.

8.1.3. Содействовать организации и проведению специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях образования. 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.

8.1.4. 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.

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

8.1.6. Привлекать представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов образовательных учреждений.

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

8.1.8. Рассматривать на совместном заседании коллегии Управления образования и Президиума городской организации Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, 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.

8.1.9. Ежегодно (в течение первого квартала) информировать городскую организацию профсоюза образования о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма: о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда.

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 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.

8.1.11. Предусматривает 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.

8.1.12. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов от оклада

8.2. Стороны договорились, что:

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

8.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (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 образования сообщают в органы управления образованием.

8.2.3. При возможности выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в соответствии с законодательством

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется 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).

8.3. Тверская городская организация Профсоюза образования обязуется:

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 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных учреждениях.

8.3.3. Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

8.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных

комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

8.4. Управление образования и городская организация Профсоюза образования обязуются:

8.4.1. Проводить совместные плановые проверки образовательных учреждений по состоянию охраны труда с вынесением их итогов на коллегию Управления образования и Президиума горкома Профсоюза.

8.4.2. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими, воспитанниками и учащимися согласно действующим Положениям.

8.4.3. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников, и результаты анализа доводить до сведения подведомственных учреждений образования.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, законом Тверской области «Об образовании», Уставом учреждения, Региональным соглашением, коллективными договорами.

9.2. Стороны договорились о закреплении следующих положений:

9.2.1. Включить в положение о распределении стимулирующих выплат неосвобожденным руководителям выборных профсоюзных органов (председателям первичных профсоюзных организаций) доплату 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, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

9.3. Управление образования обязуется:

9.3.1. Способствовать деятельности городской организации Профсоюза образования на всех уровнях, представлять необходимые нормативные правовые документы.

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. Обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы на счет Профсоюза. Сведения о реквизитах получателя взносов предоставляет председатель первичной профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профорганов и профорганизаций.

9.3.5. Не препятствовать посещениям представителями профорганов учреждений, на которых работают их члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу, но не реже 1 раза в год сведения о сумме удержанных и перечисленных профсоюзных взносах, а также о численности членов Профсоюза и списочном составе.

9.3.7. Способствовать соблюдению гарантий 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 Городского Комитета, членов Президиума Тверской городской организации профсоюза образования на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.8. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной нагрузки или объёма 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 Президиума Тверской городской организации Профсоюза образования.

9.3.9. Способствовать заключению коллективных договоров. Добиваться заключения коллективных договоров во всех образовательных учреждениях. Оказывать помощь в составлении коллективных договоров.

9.3.10. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров предусматривать в них меры, виды, размеры социальной помощи работникам образовательных организаций, оказываемой за счет собственных средств, в том числе получаемых от иной, приносящей доход, деятельности.

9.4. Стороны договорились, что работодатели образовательных организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

9.4.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

9.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

9.4.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

9.4.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации — различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

9.4.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

9.4.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

9.4.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

9.4.2.7. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а так же в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

9.4.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

9.4.2.9. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4.2.10. Определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

9.4.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

9.4.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Минюстом России 15 июля 2016 г., регистрационный 42884), приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. 234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее — приказ № 1601).

9.4.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный 42388) (далее — приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

9.4.2.15. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

9.4.2.16. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

9.4.2.17. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную Сан ПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

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

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

9.6. Тверская городская организация Профсоюза образования, в целях обеспечения гарантий профсоюзной деятельности обязуется:

9.6.1. Бесплатно оказывать правовую помощь всем членам Профсоюза.

9.6.2. Осуществлять контроль за правильным применением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах руководителями образовательных организаций.

9.6.3. Оказывать юридическую помощь по социально-трудовым вопросам руководителям образовательных организаций.

9.6.4. Оказывать методическую и практическую помощь по заключению коллективных договоров.

9.6.5. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Управлением образования и Центральным Советом Профсоюза, а также содействовать их обсуждению в трудовых коллективах, обобщать мнения и позиции, доводить их до сведения Сторон.

9.6.6. Проводить учет первичных профсоюзных организаций в соответствии со статьей 8 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6.7. Доводить до сведения Управления образования информацию Центрального Совета Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

Х. О ПОРЯДКЕ НАГРАЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ГРАМОТАМИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТВЕРИ

Стороны договорились о выделении квоты для награждения профсоюзного актива Почетной грамотой управления образования Администрации города Твери при соблюдении требований:

Порядок представления работников отрасли образования к Почетной грамоте управления образования Администрации города Твери утвержден приказом управления образования Администрации города Твери от 04.08.2016 № 850 «Об утверждении Положения о Почетной грамоте управления образования администрации г.Твери» (далее — Порядок).

Согласно пункту 1.4 Порядка награждения Почетной грамотой приурочивается знаменательным датам (событиям): к ежегодной августовской педагогической конференции, ко Дню Учителя, Дню Защитника Отечества, к Международному женскому дню, к юбилейному дню рождения поощряемого работника и т.д.

В соответствии с разделом 2 Порядка ходатайства о поощрении Почетной грамотой представляются образовательными учреждениями (по решению органов управления образовательного учреждения, общественными организациями).

Для рассмотрения предложений о награждении Почетной грамотой представляются следующие документы:

- ходатайство на имя начальника управления образования Администрации города Твери с указанием предполагаемой даты, времени и места вручения;

- характеристика на награждаемого работника, отражающая его личный вклад в развитие муниципального образовательного учреждения (далее — МОУ) образовательной системы города Твери, (указывается фамилия, имя, отчество, наименование МОУ, должность, стаж педагогической работы, стаж работы в МОУ, сведения о конкретных заслугах и достижениях в профессиональной деятельности, участие в организации деятельности. МОУ и содействие его развитию, о вкладе в развитие системы образования города Твери, о наличии наград и.т.д.).

Характеристики на награждаемого подписываются руководителем заверяется печатью.

Пакет документов направляется в управление образования не позднее чем за две недели до предполагаемой даты награждения Почетной грамотой.

XI. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. В целях реализации настоящего Соглашения либо внесения в него изменений, а также урегулирования возникающих разногласий Стороны договорились:

- обмен информацией о ходе реализации Соглашения производить не реже одного раза в год;

- в период действия настоящего Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

11.2. Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей образовательных учреждений, а Тверская городская организация профсоюза образования - до первичных профсоюзных организаций.

11.3. Настоящее Соглашение действует в течение 3-х лет с даты подписания. Пролонгация Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон.

11.4. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших данное Соглашение, оно имеет силу весь период, на который заключено.

Ответственность за выполнение Соглашения возлагается на правопреемников.

11.5. В случае невыполнения данного Соглашения, а также за уклонение от участия в переговорах, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Соглашение открыто для присоединения к нему всех заинтересованных работников системы образования города Твери в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

11.7. Любая из сторон, заключивших Соглашение, может вносить соответствующие предложения об отдельных изменениях, не создающих в целом препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.8. Изменения в Соглашение вносятся в том же порядке, в котором оно заключается, и подлежат регистрации в течение семи дней в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области (статья 50 ТК РФ).

11.9. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит другой стороне соответствующее письменное представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения оформляются дополнительным соглашением к основному, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения руководителей образовательных организаций, на которые распространяется данное Соглашение.

11.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по Соглашению, за исключением возникновения форс-мажорных обстоятельств.

11.11. Положения, включенные в настоящее Соглашение, распространяются на работников образовательных организаций, имеющих первичные профсоюзные организации Общероссийского профсоюза образования.

11.12. На образовательные организации, в которых отсутствуют первичные профсоюзные организации Общероссийского профсоюза образования, настоящее Соглашение не распространяется.

11.13. Работники образовательных организаций, не имеющие первичных профсоюзных организаций, имеют право, решением собрания трудового коллектива, уполномочить Тверскую городскую организацию профсоюза образования представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения и изменения настоящего Соглашения и контроля его выполнения.