Министр образования
Тверской области

_____ О.Е. Калинина

«20» декабря 2024 года

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

_____ Т.Н. Бородачева

«20» декабря 2024 года

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2025 – 2027 годы

г. Тверь
2024 год

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение между Министерством образования Тверской области (далее - Министерство образования) и Тверской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне в субъекте Российской Федерации «Тверская область» в соответствии с законодательством Российской Федерации; законодательством Тверской области; с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли «Образование» и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных организаций, подведомственных Министерству образования Тверской области (далее - организация).

Соглашение рассмотрено на заседании коллегии Министерства образования Тверской области, Президиуме Тверской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта регионального отраслевого соглашения между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, его заключения и осуществления текущего контроля за его выполнением.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации,федеральном законодательстве и законодательстве Тверской области.

Соглашение обязательно к применению при заключении отраслевых соглашений на территориальном уровне, коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее - Стороны) являются:
работники государственных и муниципальных организаций (далее - работники) в лице их представителя Тверской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя – Министерства образования.
Министерство образования признает социальным партнером Тверскую областную организацию Профессионального союза работников народного

образования и науки Российской Федерации и входящие в ее состав первичные профсоюзные организации, с которыми решает все вопросы социально-трудовых отношений работников образования Тверской области.

Стороны согласились в том, что Тверская областная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, её территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников образования и науки, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

Действие настоящего Соглашения распространяется на:

всех работодателей и работников организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, а также на работников организаций, профсоюзные организации которых уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить настоящее Соглашение.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в образовании Тверской области и служит основой для разработки и заключения территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

Положения настоящего Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении территориальных соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в образовательных организациях Тверской области, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1.4.1. Соглашения на территориальных уровнях устанавливают систему оплаты труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, соглашениями.

1.4.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями ворганизациях заключаются коллективные договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности конкретной организации, его финансовых

возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными правовыми актами.

1.4.3. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия или бездействия в соответствии с законодательством.

1.5. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально – трудовых отношений.

Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования и Президиума областной организации Профсоюза и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием Тверской области, руководителей организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

1.6.Текст Соглашения в месячный срок после его подписания публикуется в информационном бюллетене областной организации Профсоюза. Стороны доводят текст Соглашения до муниципальных органов управления образованием Тверской области, образовательных организаций, территориальных и первичных профсоюзных организаций.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года. Пункт 8.8 раздела 8 Соглашения вступает в силу с 1 января 2026 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.8. Работники организации и работодатели, ранее не уполномочившие Стороны для заключения Соглашения, вправе присоединиться к настоящему Соглашению.

2. Обязательства Сторон Соглашения и их представителей.

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Осуществлять мониторинг порядка выплаты дополнительного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, содействовать обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования расходов на эти цели.

2.1.3. Активно участвовать совместно с органами управления образованием, представителями институтов гражданского общества в работе по созданию и реализации гласной и справедливой процедуры отбора и поощрения в рамках национального проекта в сфере образования лучших учителей, а также организаций, внедряющих инновационные образовательные программы.

2.1.4. Совершенствовать формы и методы контроля за целевым и эффективным использованием финансовых и материальных ресурсов, на обеспечение поддержки лучших учителей, организаций, внедряющих инновационные программы, на стимулирование выполнения педагогическими работниками функций классного руководителя, а также на обеспечение общеобразовательных организаций учебными, учебно-наглядными пособиями и оборудованием, обеспечение общеобразовательных организаций компьютерной техникой, подключение их к сети Интернет.

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.6. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства;

2.1.7. В рамках проведения мероприятий по устранению излишней отчетности педагогических работников образовательных организаций:

- осуществлять взаимодействие при реализации Министерством образования Тверской области права по утверждению дополнительного (к утвержденному на федеральном уровне) перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ;

- принимать меры по недопущению сбора сведений (отчетности, документов и иной информации), находящихся в распоряжении органов

власти и местного самоуправления, сведений, которые могут быть получены от иных органов в рамках межведомственного электронного взаимодействия, сведений, содержащихся в государственных информационных системах и размещенных на официальном сайте образовательных организаций в сети Интернет.

2.2. Министерство образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий год.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников организаций, подведомственных Министерству образования (далее – подведомственные организации), в соответствии с законодательством.

2.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральным законодательством, законодательством Тверской области полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в подведомственные организации для полной и своевременной оплаты налоговых обязательств организаций, предусмотренных законодательством.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика региональных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих региональных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, обеспечивает ~~участие~~ включение представителей Профсоюза в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Тверской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, расположенных на территории Тверской области, осуществляющих образовательную деятельность, формируемой Министерством образования (далее – региональная аттестационная комиссия).

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его 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 в сфере деятельности Министерства образования и другую необходимую информацию.

2.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов Тверской области, Министерства образования, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.8. Рекомендует организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, территориальным и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в законодательные (представительные) и исполнительные органы государственной власти Тверской области с предложениями о принятии правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием правовой службы Профсоюза экспертизу проектов законов Тверской области и других нормативных правовых актов Тверской области, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации

педагогических работников, не имеющих квалификационной категории на соответствие занимаемой должности; а представителей территориальных профсоюзных организаций - в аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) государственной или муниципальной образовательной организации.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями.

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Создать на равноправной основе постоянно действующую двустороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения,его заключения и осуществления текущего контроля за выполнением Соглашения (далее – Комиссия).

Комиссия вправе разрешать разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав комиссии определяется Сторонами на заседании Комиссии и закрепляется в протоколе заседания Комиссии. Срок полномочий комиссии составляет три года.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Муниципальные органы управления образованием Тверской области, руководители организаций, территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют аналогичное взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Министерство образования при принятии приказов, а также составлениииных документов, содержащих нормы трудового права и

затрагивающих интересы работников, учитывает положения настоящего Соглашения.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, законодательством Тверской области,настоящим Соглашением Министерство образования заблаговременно направляет в областную организациюПрофсоюза проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает правовые акты с учетом мнения Профсоюза.

Органы местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, осуществляющие управление в сфере образования, организации, территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют подготовку и принятие правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников с учетом положений настоящего Соглашения.

3.1.7. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров подведомственных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных муниципальных образованиях Тверской области.

3.1.8. В случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий содействовать их применению по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.2. Министерство образования обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов Тверской области, Министерства образования, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, не менее чем за две недели, информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

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

3.2.3. Способствовать обеспечению осуществления ликвидации организаций в соответствии с законодательством.

3.3. Стороны договорились совместно:

3.3.1. При разработке предложений по осуществлению критериев оценки организаций образования, подведомственных Министерству образования, учесть в их числе перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны считают приоритетным направление в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО «О положении учителей», принятыми 05.10.1966 специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей.

4. Трудовые отношения.

4.1. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций 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, а также именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (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, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прави гарантий работника, установленный законодательством о труде, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

4.3. Работники организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, 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.

4.5. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

4.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

4.5.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4.5.3. 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, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.6. Министерство образования и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка проведения аттестации педагогических работников, а также методики ее проведения.

5. Экономика и управление образованием.

5.1. Стороны считают целесообразным совместно добиваться:

5.1.1. Выполнения требований законодательства в части оплаты труда работников организаций, своевременных социальных выплат, льгот и компенсаций работникам.

5.1.2. Компенсации потерь организациям, работникам в связи сзадержкойвыплаты заработной платы, социальных выплат, льгот и компенсаций, ассигнований на оплату коммунальных и иных услуг.

5.1.3. Совместно с органами управления образованием, территориальными и первичными организациями Профсоюза целевого использования органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, и прежде всего, на своевременную выплату заработной платы работникам, социальных выплат; своевременного и полного текущего финансирования организаций в соответствии с утвержденными сметами расходов.

5.1.4. Ответственности руководителей органов государственной власти и местного самоуправления, администраций сельских поселений, представителей работодателя (материальной, административной, уголовной, дисциплинарной) за обеспечение полного и своевременного финансирования организаций, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

5.2. Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности организациям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

5.3. Стороны осуществляют совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию государственных и муниципальных образовательных организаций, и запрета

на их перепрофилирование при изменении их организационно-правовых форм.

5.4. Стороны рекомендуют работодателям обеспечивать выделение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций.

6. Оплата труда и нормы труда.

6.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно стремятся к:

6.1.1. Повышению уровня оплаты труда работников;

6.1.2. Установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

6.2. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников регулируются положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, которое является приложением к коллективному договору.

6.2.1. Работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в размере 4 процентатарифной ставки (оклада), установленной для различныхвидов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели организаций организуют и финансируют проведение специальной оценки условий труда с целью идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В случае обеспечения на рабочих местах оптимальных условий труда(1 класс), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам не устанавливаются.

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

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

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6.3.2. Определить необходимым сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостанавливавшими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

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

6.4.1. Фонд оплаты труда организации определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из:

- должностного оклада (оклада) работника (рабочего) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Министерство образования Тверской области и Тверской областной Профсоюз образования исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций Тверской области устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Тверской области с учетом:

Правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 11.042019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № 1992/02);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования», с учетом мнения профсоюзной организации.

Муниципальных правовых актов об установлении систем оплаты труда в муниципальных организациях системы образования

6.4.2. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться законодательством, а также разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации.

6.5. Определить работодателям, что в случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей организаций профессионального образования в течении учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации и невозможностью догрузить их иной педагогической работой, до окончания учебного года им выплачивается:

6.5.1. Ставка - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;

6.5.2. Заработная плата, установленная при тарификации - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.

6.6. Наполняемость групп в дошкольных образовательных организациях, установленная санитарными нормами и правилами, является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику дошкольной образовательной организации доплатой компенсационного характера за увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.7. Работа педагогического работника дошкольной и иной образовательной организации, в котором предусмотрен непрерывный контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника,

считается сверхурочной и оплачивается впервые два часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее, чем в двойном. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, по желанию работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Заработная плата в организациях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.9. Субвенции из областного бюджета Тверской области в бюджеты муниципальных образований Тверской области на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, направляемые в муниципальные образования Тверской области дважды, имеют строго целевое назначение.

Муниципальные органы управления образования Тверской области и территориальные организации профсоюза при заключении территориальных соглашений определяют сроки выплаты заработной платы в муниципальных образовательных организациях исходя из сроков поступления субвенций из областного бюджета Тверской области в данное муниципальное образование.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата времени приостановки работ по причинам задержки выплаты заработной платы за работником сохраняется средний заработок.

Возможность приостановки работы вследствие задержки выплаты заработной платы и условия оплаты данного периода отражаются в территориальных соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций.

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.12. Профсоюз добивается увеличения размера должностных окладов с учетом роста потребительских цен и инфляции.

6.13. Министерство образования и Профсоюз договорились подготовить предложения и добиваться:

6.13.1. Введения компенсационной выплаты педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций за продолжительность непрерывной работы.

6.14. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.15. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за весь фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы).

6.16. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы(для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т. п.), присутствие на которых работника обязательно. Для остальных работников и руководителей организаций норма рабочего времени 40 часов в неделю, а для работников и руководителей организаций сельской местности -женщин -36 часов в неделю.

7.3. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им тарификацией до начала каникул, ив соответствии с графиком работ, согласованным с выборным профсоюзным органом организации.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий ремонт, работа на территории и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.4. Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями. Организациям при наличии таких перерывов у отдельных учителей в коллективных договорах могут предусматривать компенсацию в зависимости от длительности перерыва в виде дополнительных выплат.

7.5. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;

- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что находит свое закрепление в коллективном договоре.

7.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных работников организаций, приостановка работы которых невозможна по производственно-технологическим условиям или в организациях с непрерывным производством (школы - интернаты и т.п.) допускается с предоставлением выходных дней в другие дни недели согласно графика, согласованного с выборным профсоюзным органом и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

7.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

В случаях предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации отпуск должен быть продлен по согласованию с работодателем. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за 2 недели.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.9. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, смерть члена семьи и пр.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах образовательных организаций.

7.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 92, ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Списком производств, цехов, профессий и

должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10. 1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.11. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном законодательством.

8. Социальные гарантии и льготы. Гарантии занятости.

8.1. Стороны признают необходимым рекомендовать муниципальным органам управления образованием Тверской области, территориальным организациям Профсоюза разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

8.1.1. развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки высвобождаемых работников;

8.1.2. использованию целевой контрактной подготовки педагогических кадров для организаций;

8.1.3. трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций педагогического профиля, оказанию эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

8.1.4. расширению сети дошкольных организаций (далее - ДОУ).

8.1.5. повышению уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников ДОУ (освобождать от платы за питание технических работников ДОУ, снижать родительскую плату работникам ДОУ за содержание их детей в яслях и детских садах от 30% до 50% и т.п.).

8.1.6 Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;
- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В связи с этим Министерство образования:

8.2.1. способствует созданию оптимальной сети организаций, удовлетворяющей потребностям населения в сфере образования;

8.2.2. не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования, приватизации организаций в Тверской области в пределах своей компетенции;

8.3. При прекращении деятельности организации вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается совместно учредителем, администрацией и выборным профсоюзным органом.

8.4. Стороны считают, что в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 49 и частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» работодатели вправе проводить обязательную аттестацию педагогических работников и руководителей (кандидатов на должность руководителя) государственных и муниципальных образовательных организаций в целях определения или подтверждения соответствия занимаемой должности, установления квалификационной категории исключительно в соответствии с:

- порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 – в отношении педагогических работников;

- порядком, утвержденным учредителем государственной или муниципальной образовательной организации – в отношении руководителей (кандидатов на должность руководителя) государственных и муниципальных образовательных организаций.

Порядок проведения аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) государственных и муниципальных образовательных организаций, а также изменения в указанный порядок, принимается учредителем соответствующих образовательных организаций с учетом мнения соответственно областной или территориальной организации Профсоюза.

8.5. Положение о прохождении обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности и порядке ее проведения должны быть в обязательном порядке включены в Устав образовательной организации и в трудовой договор с педагогическим работником и с руководителем государственной или муниципальной образовательной организации.

8.6. Участие в проведении иных видов, форм и методов аттестации педагогических работников и руководителей (кандидатов на должность

руководителя) государственных и муниципальных образовательных организаций в целях определения соответствия занимаемой должности, кроме определенных в пункте 8.4 Соглашения, осуществляется при условии их добровольного согласия.

8.7. Работодатель вправе по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации назначать на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но по оценке аттестационной комиссии образовательной организации обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, способных выполнять качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

8.8. Аттестация в целях установления педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории, осуществляется региональной аттестационной комиссией без участия специалистов, проводящих всесторонний анализ его профессиональной деятельности, в следующих случаях:

- педагогический работник, который не менее 12 месяцев является членом Профсоюза или работником организации, профсоюзная организация которой уполномочила Профсоюз представлять интересы своих работников при прохождении аттестации**,** претендует на повторное установление (подтверждение) имеющейся (имевшейся) первой или высшей квалификационной категории по одной из должностей педагогических работников, и представил в аттестационную комиссию аналитическую справку о результатах профессиональной деятельности, подписанную работодателем (руководителем образовательной организации) и представителем выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

- педагогический работник претендует на повторное установление (подтверждение) имеющейся (имевшейся) первой или высшей квалификационной категории по одной из должностей педагогических работников, и представил сведения о том, что в течение трех лет перед подачей заявления на проведение аттестации ежегодно участвовал в качестве специалиста в проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, проходящих аттестацию;

- педагогический работник имеет государственные награды и почетные звания Российской Федерации, ведомственные награды и знаки отличия федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, награды Тверской области, Губернатора Тверской области, Законодательного Собрания Тверской области, полученные за достижения в педагогической деятельности,

- педагогический работник является победителем или призером (1-3 место) конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в том числе педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, организуемых органами исполнительной власти Российской Федерации и Министерством

образованияна региональном и федеральном уровне, и представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы;

8.9. При проведении аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории региональной аттестационной комиссией учитываются грамоты, благодарности, дипломы, сертификаты иные документы, свидетельствующие о достижениях в педагогической деятельности, выданные исполнительными органами Тверской области, включая Министерство образования, органами местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, общественными объединениями и организациями, включая Профсоюз, юридическими и физическими лицами.

8.10. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих (имевших) соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;

- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в региональную аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия региональной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

8.11. Учитывать квалификационные категории, установленные по должностям служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)», независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

8.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые по данной должности, в соответствии с пунктом 30 Порядка проведения аттестации.

8.13. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.14. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств.

8.15. Могут перечислять на счет профсоюзной организации образовательной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

8.16. Профсоюз использует возможности для снижения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в здравницы Тверской области для членов Профсоюза.

8.17. Стороны согласились:

8.18. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организацийв служебные командировки (в том числе на повышение квалификации и переподготовку)с отрывом от основной работы без возмещения им расходов по командировке в соответствии законодательством.

Признать недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

8.19. Признать, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой

аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.20. Педагогические работники пользуются правом:

8.21. На предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в порядке и на условиях, установленных законодательством;

8.22. На предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

9. Молодежная политика

9.1. В целях развития потенциала системы образования Тверской области, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение молодым специалистам правовой и социальной защищенности;
- поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Стороны договорились:

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до35лет - выпускники профессиональных образовательных организаций среднего образования, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

9.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.4. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход Работника в другую образовательную организацию;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.5. Стороны рекомендуют при заключении территориальных (районных) отраслевых Соглашений и Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами; (но не менее 100 % в первые три года работы);

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых Работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;

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

- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 3 лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при соблюдении следующих условий:

а) наличие рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;

б) участие в конкурсах профессионального мастерства;

в) участие в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;

г) предоставление документов, подтверждающих соответствие требованиям, предъявляемым к квалификации руководителя образовательной организации;

-осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;

-проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установление наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами при наличии фонда оплаты труда;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций при наличии фонда оплаты труда.

9.6. Стороны рекомендуют управлениям образования муниципалитетов Тверской области обновлять банк вакансий, имеющихся в образовательных организациях, не реже двух раз в год.

9.7. Стороны совместно содействуют:

- активной работе Совета молодых педагогов Тверской области;

- созданию и активной работе в районах и городских округах Советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

9.8. Министерство образования Тверской области в пределах своей компетенции:

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов.

10. Охрана труда.

10.1. Министерство образования:

10.1.1. Принимает участие в разработке отраслевой региональной нормативно-технической и методической документации по охране труда и обеспечивает ею подведомственные организации.

10.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли образования, рассматривает на коллегии Министерства образования совместно с представителями Профсоюза причины и обстоятельства несчастных случаев на производстве с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.1.3. Информирует Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, надоплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

10.2. Министерство образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.2.1. Обеспечивают за счет средств организации обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

10.2.2. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях, и профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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.

10.2.3. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.2.4. Привлекают представителей Профсоюза (технического инспектора труда) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов организаций.

10.2.5. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств организации, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

10.2.6. Организуют не реже чем один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте.

10.2.7. 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).

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями Центрального совета Профсоюза.

Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

10.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство техническим инспектором труда, организует обучение и аттестацию представителей Профсоюза по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

10.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

10.3.5. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по приемке организаций к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

10.3.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

10.3.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

10.3.9. Организует проведение и ежегодное подведение итогов общероссийских смотров-конкурсов на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

10.3.10. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования муниципалитетов, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

10.4. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

Регулярно рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях Министерства образования Тверской области вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

11. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

11.1. Министерство образования:

11.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

11.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

11.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

11.1.4. Информирует Профсоюз в письменной форме не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников подведомственных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

11.2. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

11.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

11.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

11.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

11.4. Стороны договорились:

11.4.1. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

11.4.2. Содействовать проведению Всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года», чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»и других. Профсоюз поощряет в различных формах лауреатов региональных этапов, указанных в настоящем подпункте всероссийских конкурсов и других.

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

11.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

11.5.1. Проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

11.5.2. Определению более льготных критериев массового высвобождения работников организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Тверской области и муниципальных образованиях Тверской области и особенностей деятельности организаций;

11.5.3. Планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников организаций;

11.5.4. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

11.5.5. Предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

11.5.6. Определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

11.5.7. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

12. Гарантии прав профсоюзных организаций, их органов и членов Профсоюза.

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставами организаций, коллективными договорами.

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

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

12.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) 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.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

12.2.2. Своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

В недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

12.2.3. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (пленумов, совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений всех уровней и коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных, аттестационных и аккредитационных комиссий всех уровней;

12.2.7. Ежемесячно безвозмездно перечислять на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработнойплаты, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. По запросу профсоюза работодатель информирует профсоюз о сумме удержаний и перечислений профсоюзных взносов, численности работников, с которых удержаны профсоюзные взносы;

12.2.8.Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное перечисление на счета Профсоюза средств, в размере, установленном коллективным договором.

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

12.3. Стороны договорились включить в коллективные договора образовательных организаций и территориальные соглашения доплату председателям первичных профсоюзных организаций в виде стимулирующей выплаты и предоставления двух оплачиваемых дней к основному отпуску.

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

12.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной 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, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами областной организации Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

12.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

12.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другойорганизации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

12.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период

исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год.

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

12.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

12.8. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников. Аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников рекомендуется муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза.

12.9. Министерство образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства муниципальных органов управления образованием Тверской области, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

13. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

13.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования и Президиума областной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, муниципальных органов управления образованием Тверской области, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

13.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение
к Соглашению между Министерством
образования Тверской области
и Тверской областной организацией
Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2025 – 2027 годы

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

Положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой сохраняется уровень оплаты труда с учетом квалификационной категории, установленной по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель;

	учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа, при совпадении профиля, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Род иных сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического

	воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении

	профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; инструктор-методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший вожатый, педагог-организатор	Педагог-организатор; старший вожатый; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)