И.О. начальника управления образования администрации Конаковского округа

_____ О.В.Архипова

«_____» _____20____г.

Председатель Конаковского районного профсоюза образования

_____ В.А. Колпаков

«_____»_____20___г.

Территориальное Соглашение между управлением образования администрации Конаковского округа и Конаковским районным профсоюзом образования на 2025-2027 годы.

Принято на заседании коллегии управления образования администрации Конаковского округа и президиума райкома профсоюза работников народного образования и науки.

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение между управлением образования администрации Конаковского округа и Конаковской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2025-2027 годы, иных нормативных и правовых актах федерального и регионального уровня с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования Конаковского округа и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений образования Конаковского округа, находящихся в ведении управления образования администрации Конаковского округа (далее - учреждения).

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 обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.Сторонами настоящего Соглашения (далее - стороны) являются: работники муниципальных учреждений образования, в лице их представителя Конаковской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз);

Работодатели, в лице их представителя- управления образования администрации Конаковского округа.

Управление образования признает единственным социальным партнером Конаковскую территориальную организацию Профсоюза работников народного образования и науки и входящие в ее состав первичные профсоюзные организации, с которыми решает все вопросы социально-трудовых отношений работников образования Конаковского округа.

1.3.Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений, первичные профсоюзные организации, которые входят в профсоюз, а также на работников учреждений, профсоюзные организации которых уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить настоящее соглашение.

1.4.Стороны пришли к соглашению в том, что:

1.4.1.В целях регулирования социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждениях заключаются коллективные договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности конкретного учреждения, его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.4.2.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.

1.4.3.Ни одна из сторон не может 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.

1.4.4. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с 01.01.2025 г.

Срок действия Соглашения, по согласию сторон, может быть продлен не более чем на

3 года.

П. Обязательства сторон Соглашения и их представителей.

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского, регионального и муниципального образования на период до 2027 года 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, способствовать обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования на эти цели.

2.1.3.Активно участвовать совместно с учреждениями, представителями институтов гражданского общества в работе по созданию и реализации гласной и справедливой процедуры отбора и поощрения лучших учителей в рамках национального проекта в сфере образования.

2.1.4.Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2.Управление образования:

2.2.1.Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными областными и муниципальными нормативными правовыми актами о бюджете на соответствующий год.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3.Представляет Профсоюзу информацию о целевых муниципальных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации программ.

2.2.4.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 решений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5.Управление образования при принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных нормативных правовых актов, а также иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, учитывает положения настоящего Соглашения.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными Законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением управление образования заблаговременно направляет в райком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально- трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает ведомственные нормативные правовые акты с учетом мнения Профсоюза.

Учреждениям образования, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих социально- трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6.Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения

коллективных договоров учреждений образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально- трудовых отношений в отдельных учреждениях.

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

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

3.1.9.. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно, не менее чем за две недели, информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2..Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждениями (управляющий совет, совет по образованию, попечительский и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились совместно:

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

IV. Трудовые отношения.

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

4.1.1.Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме в соответствии с положениями статей Трудового Кодекса РФ.

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

4.3.Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с - уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

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, 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.

V. Экономика и управление образованием.

5.1.Стороны считают целесообразным совместно добиваться:

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

5.1.2.Целевого использования органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, и прежде всего, на своевременную выплату заработной платы работникам, своевременного полного текущего финансирования учреждений в соответствии с утвержденными сметами расходов.

5.1.3. Предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности.

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

VI. Оплата труда и нормы труда.

6**.** Стороны исходят из того, что:

6.1 Порядок и условия оплаты труда работников регулируются положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, которое является приложением к коллективному договору.

6.2 Для поддержки молодых педагогов предусмотреть в положении о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда 100% доплату от должностного оклада в течении первых трёх лет работ.

6.3.Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Соглашения (коллективных договоров) по вине Учредителя или работодателя, а также за работниками, приостанавливавшими работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

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

6.5.1.Фонд оплаты, труда учреждений образования определяется исходя из:

- должностных окладов, компенсационных выплат и стимулирующих доплат;
- повышения ставок (окладов) за работу в сельской местности;
- за работу в учреждениях для детей с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении;
- надбавок и доплат к тарифным ставкам (окладам) установленным нормативными правовыми актами;
- доплат за вредные условия труда; за работу в ночное время; работу в выходные и праздничные дни и т.п.

6.5.2.Размеры доплат, надбавок, других выплат стимулирующего характера устанавливается учреждениями образования самостоятельно и с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и закрепляются в коллективных договорах учреждений образования в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и т.п.

6.5.3.Специалистам образовательных учреждений сельской местности должностные оклады выплачиваются в повышенном на 25% размере.

6.5.4.Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений образования, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 20% от должностного оклада.

6.5.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, награжденных значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения» и нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% от должностного оклада

. Производить выплаты стимулирующего характера в размере 10% от должностного оклада работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации – за медаль Л.С. Выготского, звание «Ветеран сферы воспитания и образования», звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской

Федерации», знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак «За милосердие и благотворительность», знак «Почетный наставник», знак «За верность профессии», знак «Молодость и Профессионализм», а также иными званиями, знаками Министерства просвещения Российской Федерации.

6.6.Рекомендовать работодателям, что в случае уменьшения у педагогов образовательных учреждений 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 выплачивать:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - до ставки;
- в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку – до заработной платы, установленной при тарификации.

6.7. Наполняемость групп в дошкольных образовательных учреждениях, установленная типовым положением о дошкольном образовательном учреждении с учетом санитарных правил и норм является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения доплатой компенсационного характера за увеличение объёма выполняемой работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

6.8. Работу педагогического работника дошкольного и иного учреждения образования, в котором предусмотрен непрерывный контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника, считать сверхурочной и оплачивать в первые 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.

6.9.Рекомендовать работодателям заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: аванс – 16 - 24, зарплата – 1-10 числа каждого месяца.

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.

6.10.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 заработной платы (статья 142 Трудового кодекса РФ).

Оплату времени приостановки работ по причинам задержки выплаты заработной платы следует производить в соответствии со ст. 157 Трудового Кодекса (как при простое по вине работодателя).

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:

6.12.1. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с оплатой труда;

6.12.2.Осуществляет контроль за выплатой заработной платы, информирует руководителей учреждений о выявленных нарушениях и добивается их

устранения.

VII. Рабочее время и время отдыха.

7.1 .Рабочее время-время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования 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 образовательных учреждений норма рабочего времени 40 часов в неделю, а для работников и руководителей - учреждений образования сельской местности- женщин -36 часов в неделю.

7.3. Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

7.4.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, и в соответствии с графиком работ, согласованным с выборным профсоюзным органом учреждения.

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

7.5.Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями.

7.6.Учебная нагрузка учителей 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 на ставку заработной платы устанавливаются 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;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

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

7.7.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 РФ.

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.

7.8.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 РФ 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. При получении работником путёвки на санаторно-курортное лечение работодателю рекомендуется представлять по письменному заявлению работника отпуск вне графика.

7.9.При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения 6 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 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.10. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, смерть члена семьи и пр.) и по другим уважительным причинам.

Конкретное количество дней закрепляется в коллективных договорах учреждений.

7 .11.Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск.

7.12 Работникам учреждений, в которых имеются должности, выполнение обязанностей по которым имеет неустранимые неблагоприятные воздействия на здоровье человека вредные физические, химические, биологические и иные факторы, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ .

7.13. Штатные библиотечные работники имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - до 12 рабочих дней. Конкретное количество дней закрепляется в коллективном договоре учреждения.

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

Сумма стимулирующих выплат зависит от общей численности работающих в организации и от % численности членов профсоюза. (Приложение 1).

7.15. 1 сентября считать нерабочим оплачиваемым днём для работников, дети которых поступают в первый класс.

7.16. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений предоставлять два оплачиваемых дня для прохождения вакцинации.

VIII. Социальные гарантии и льготы. Гарантии занятости.

8 1.Стороны признают необходимым разрабатывать и предусматривать меры по:

8.1.1 Использованию целевой контрактной подготовки педагогических кадров для образовательных учреждений;

8.1.2.трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях;

8.1.3.расширению сети дошкольных образовательных учреждений;

8.1.4.осуществлению внеочередного приема детей работников образования в детские сады.

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

8.2.1. способствует созданию оптимальной сети учреждений образования, удовлетворяющей потребности населения;

8.2.2. Гарантирует, что проект решения о массовом высвобождении работников (высвобождение 10 и более процентов работающих в учреждении), связанным с ликвидацией, реорганизацией учреждения образования или его структурного подразделения, по инициативе органов управления образованием направляется не менее чем за 3 месяца до его реализации в соответствующий выборный профсоюзный орган, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, конкретные меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

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

8.4.Стороны признают необходимым:

8.4.1.При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников соблюдать принципы добровольности, бесплатности

8.4.2. Производит перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности:

По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае если работнику до пенсии по возрасту остается три года и менее.

8.4.3. Прохождение педагогическим работником аттестации на ту же квалификационную категорию осуществляется согласно Регионального отраслевого Соглашения между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы.

8.4.4. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих 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 окончания 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 действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) 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.

8.4.5. 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.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тверской области, состав которой утверждается Министерством образования Тверской области, на основании письменного заявления работника.

8.4.6 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, не имея первой квалификационной категории.

8.6.Профсоюз:

- оказывает материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- ведет учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- использует возможности для снижения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в здравницы Тверской области для членов Профсоюза;

8.7. Стороны согласились:

8.7.1.Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

8.8.Педагогические работники пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности и рабочих поселках, на преимущественное предоставление жилья. Жилая площадь и льготы по коммунальным услугам предоставляются в порядке и на условиях, установленных законодательством.

IX. Охрана труда.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Условия трудового договора, заключаемого с работником образования, должны соответствовать требованиям нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

9.2. На время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда не но вине работников за ними сохраняется рабочее место, должность и средний заработок.

9.3.Управление образования:

9.3.1.Осуществляет контроль за рациональным использованием зданий и сооружений образовательных учреждений в целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями.

9 3.2.Организует обучение работников образовательных учреждений по вопросам охраны труда.

9.3.3.Осуществляет учет, и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, рассматривает на коллегии управления образования совместно с представителям Профсоюза причины и обстоятельства несчастных случаев на производстве с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

9.4.1.0беспечивают за счет средств учреждения 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;

9.4.2.Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.4.3.Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.5.В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников учреждений образования, администрация учреждений (работодатель) обязана обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования учреждения;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тверской области;
- условия и охрану труда женщин в соответствии с Трудовым кодексом;
- приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

1.доплату к должностному окладу;

2. дополнительный отпуск.

Конкретный размер доплат устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом и закрепляется в коллективных договорах учреждений.

9.6.Для реализации права работников учреждений на здоровые и безопасные условия труда работодатель и выборный профсоюзный орган заключают Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.7.Работодатель (руководитель учреждения) обязан:

9.7.1.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.7.2.Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с соответствующим выборным профсоюзным органом.

9.7.3.Обеспечивать в учреждении соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.7.4.Создавать в учреждении комиссию по охране труда, состав которой должны входить члены соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.7.5.Осуществлять совместно с выборным профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения, по охране труда.

9.8.Профсоюз:

9.8.1.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.

9.8.2.Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением по охране труда.

9.8.3.Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения

работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

9.8.4.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, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

X. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1.Управление образования:

10.1.1.Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

10.1.2.Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

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

10.2.Стороны совместно:

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

10.2.2.Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

10.2.3.При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

10.2.4.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.

10.2.5. Содействуют проведению профессиональных конкурсов «Учитель года». «Воспитатель года», «Самый классный классный».

10.3.Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, по защите прав работников.

10.3.1.Поощряет в различных формах дипломантов районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный»

10.4.Руководитель учреждения (работодатель):

10.4.1.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

10.4.2.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

10.4.3. Обеспечивать гарантии и компенсацию высвобождаемым работникам в соответствии со ст. 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ.

10.5. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах учреждений обязательства по проведению с профсоюзным органом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования.

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

11.1.Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций

определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, иными нормативными актами и реализуются с учетом настоящего Соглашения, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора.

11.2.Управление образования, работодатель признает территориальную организацию Профсоюза работников народного образования и науки как юридическое лицо, выражающее и защищающее социально-экономические права и интересы членов Профсоюза.

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

11.3.1.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 учреждениях.

11.3.2.Предоставлять РК Профсоюзу, выборному профсоюзному органу учреждения в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), транспортные средства, необходимые нормативные документы, обеспечивать уборку и охрану выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

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

11.3.4.Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны; труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.3.5.С учетом мнения (по согласованию) с профкомом учреждения работодатель принимает следующие локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

1)правила внутреннего трудового распорядка;

2)положение об оплате труда работников;

3)соглашение по охране труда;

4)перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

6)перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7)положение о стимулирующих выплатах работникам образования;

8)другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие трудовые и социальные права работников.

11.3.6.Своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированное мнение.

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

11.3.7.Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций, пленумов, совещаний работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений всех уровней и коллективных договоров, в работе тарификационных, аттестационных комиссий всех уровней.

11.3.8.Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объёме с расчётного счёта учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.4.1.Гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, определяются статьями 374,376 Трудового кодекса РФ.

11.4.2.Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Стороны согласились распространить это положение на председателей первичных профсоюзных организаций учреждений образования- до 4 рабочих дней в году.

11.5.Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов определяются статьей 375 Трудового кодекса РФ.

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

11.7.Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

11.8.Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач;

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности Профсоюза, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 378 Трудового кодекса РФ).

XII Молодежная политика

12.1 Стороны договорились:

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - 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.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. Стороны рекомендуют при заключении 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.

XII. Контроль за выполнением Соглашения.

13.1.Контроль за выполнением настоящего Соглашения 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 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 управления образования и Президиума райкома Профсоюза и доводится до сведения учреждений, первичных профсоюзных организаций.

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 (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение 1
к территориальному Соглашению
на 2025-2027 годы.

Стимулирующие выплаты для председателей ППО.

На основании пункта 12.3 Регионального Соглашения установить следующие ежемесячные стимулирующие выплаты с 01 февраля 2025 года.:

По д/садам, доп. образованию и колледжу

Всего работающих	Члены профсоюза в %	Стимулирующие руб.
50 чел. и больше	70 и более от 50 до 70 от 30 до 50 менее 30	3000 2500 2000 1000
от 30 до 50 чел.	70 и более от 50 до 70 от 30 до 50 менее 30	2500 2000 1500 1000
Менее 30 чел.	70 и более от 50 до 70 от 30 до 50 менее 30	2000 1500 1000 500

По школам:

60 чел. и больше	70 и более от 50 до 70 от 30 до70 менее 30	3000 2500 2000 1000
от 40 до 60	70 и более от 50 до 70 от 30 до 50 менее 30	2500 2000 1500 1000
Менее 40 чел.	70 и более от 50 до 70 от 30 до 50 менее 30	2000 1500 1000 500

Количество работающих, и процент численности работающих, определяется строго по отчётам в системе АИС.
Данные берутся на 1 января, 1апреля, 1июля и 1 октября текущего года.
Стимулирующие выплаты производятся в том случае, если это включено в Коллективный договор организации, и выполняется годовая циклограмма.