

Начальник управления образования администрации Конаковского района



О.Ю. Булгакова

2016 г.

Конаковская территориальная организация профсоюза работников образования и науки



В.А. Колпаков

« 19 » 04 2016 г.

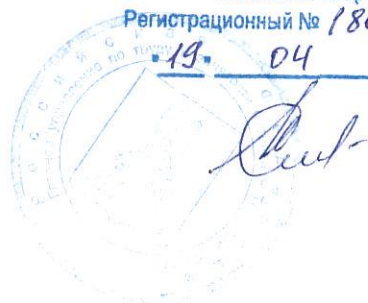
**Территориальное Соглашение**  
**между управлением образования администрации Конаковского**  
**района и Конаковской территориальной организацией Профсоюза**  
**работников народного образования и науки**  
**на 2016-2018 годы**

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области

Регистрационный № 186

19 04 2016 г.

С.А.Исаев



Принято на заседании коллегии управления образования администрации Конаковского района и пленуме райкома профсоюза работников народного образования и науки.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение между управлением образования администрации Конаковского района и Конаковской территориальной 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 2016-2018 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 района и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений образования Конаковского района, находящихся в ведении управления образования администрации Конаковского района (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 территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз);

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

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 района.

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 вступает в силу с момента подписания. Срок действия Соглашения 3 года.

Срок действия Соглашения по соглашению сторон может быть продлен не более чем на 3 года.

## **II. 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 2018 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.

#### **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 50% доплату от должностного оклада в течении первых трёх лет работы.

### 6.3. Стороны договорились:

6.4. 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 статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

6.5. 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 устанавливаются 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.

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 объема 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 выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить не ниже 1\300 от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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. Отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году может быть предоставлен работающим пенсионерам, родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга: до 60 календарных дней в году работающим инвалидам (статья 128 Трудового кодекса РФ).

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 неустраняемые 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. Дополнительно оплачиваемый отпуск в каникулярное время по представлению руководителя учреждения предоставляется в следующих случаях:

- при работе без больничных листов - от 2 до 5 дней;
- председателям первичных профсоюзных организаций - до 9 дней;
- руководителям районных методических объединений - до 4 дней;
- за другую общественную работу - до 4 дней,

Конкретное количество дней определяется коллективным договором образовательного учреждения.

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

7.16. Стороны считают необходимым: рекомендовать руководителям учреждений образования производить доплату председателям первичных профсоюзных организаций до 20% должностного оклада при наличии 60% и более членов профсоюза от общей численности работающих в образовательном учреждении.

### **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. 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 листа нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем.

- В случае если работнику до пенсии по возрасту остаётся два года и менее.



8.4.3. Применение упрощённых форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;
- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности, включая почётные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», независимо от года награждения;
- победителям, призёрам международных, федеральных и областных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, победителям в номинациях областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» (для педагогов дополнительного образования), в течение последних 5 лет;
- педагогическим работникам, подготовившим воспитанников-победителей и призёров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад (для учителей предметников), конкурсов, смотров, соревнований (для учителей физкультуры и педагогов дополнительного образования), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника;
- педагогам, награждённым отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник науки и техники Российской Федерации» (см. п. 1.3. Соглашения), «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», имеющим звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», достигшим пенсионного во;
- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области», «Почётный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»
- подготовившим победителей и призёров (1-3 места) Международных, всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника;

Аттестуемый работник представляет:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих наличие льготы;
- копии документов о прохождении курсов повышения квалификации за последние 3 года.

8.4.4. Сохранить 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 образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;
- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;
- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком, годовичного отпуска, предусмотренного ст. 47 п.5 Закона РФ «Об образовании»
- длительной командировки на работу по специальности в образовательных учреждениях за рубежом.

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.

8.6. Профсоюз:

- оказывает материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- ведёт 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 по 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. Обеспечивают 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.

## **Х. 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. Информировывает 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 перечислять на счет территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

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).

## **ХII. Контроль за выполнением Соглашения.**

12.1. 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.

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

12.3. 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.

12.4. 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.