

Министр образования
Тверской области

Председатель Тверской областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки

_____ Н.А. Сенникова

_____ Л.И. Резникова

« » декабря 2012 г.

« » декабря 2012 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования Тверской области и
Тверской областной организацией Профсоюза работников
народного образования и науки
на 2013 – 2015 годы

Принято на заседании коллегии
Министерства образования Тверской
области и Президиума областной
организации профсоюза работников
народного образования и науки

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне в субъекте Российской Федерации «Тверская область» в соответствии с законодательством Российской Федерации; областным законодательством с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли «Образование» и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений образования и иных организаций Тверской области, находящихся в ведении Министерства образования Тверской области (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 основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Законах Российской Федерации «Об образовании»; «О занятости населения в РФ»; Федеральных Законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»; иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровня.

Соглашение обязательно к применению при заключении отраслевых соглашений на территориальном уровне, 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 государственных и муниципальных учреждений образования, обучающиеся в государственных учреждениях начального и среднего профессионального образования (далее - работники) в лице их представителя Тверской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя – Министерства образования Тверской области (далее - Министерство образования).

Министерство образования признает единственным социальным партнером Тверскую областную 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 Тверской области.

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

1.4.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями 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, Отраслевым, настоящим или территориальным соглашениями.

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

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

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

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

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

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

Информация о ходе выполнения Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования и Президиума обкома Профсоюза и доводится до сведения территориальных органов управления образованием, руководителей образовательных учреждений, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

1.7. 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.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений образования, обучающихся в учреждениях профессионального образования, работодателей, ранее не уполномочивших стороны для его заключения.

2. 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, Министерство образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского и регионального образования на период

до 2010 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, содействовать обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования расходов на эти цели.

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

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

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Министерство образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными областными законами об областном бюджете на соответствующий год.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников подведомственных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами Тверской области, нормативными правовыми актами Правительства Тверской области, полномочия лица в отношении имущества подведомственных учреждений, находящегося в оперативном управлении, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в подведомственные учреждения для полной и своевременной оплаты налоговых обязательств учреждений, предусмотренных действующим законодательством.

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

2.2.5. В соответствии с Отраслевым положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе региональной аттестационной комиссии Министерства образования для аттестации педагогических и руководящих работников учреждений образования и иных учреждений, подведомственных Министерству образования, на первую и высшую квалификационные категории, учреждений образования на высшую квалификационную категорию.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов)

работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Министерства образования и другую необходимую информацию.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

2.3.6. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Проводит с участием правовой службы Профсоюза экспертизу проектов областных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

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

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Создать на равноправной основе постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

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

Состав комиссии определяется сторонами (приложение 1). Срок полномочий комиссии три года.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников

учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

Рекомендовать территориальным органам управления образованием, руководителям учреждений образования, территориальным и первичным профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Министерство образования при принятии приказов, 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 Министерство образования заблаговременно направляет в обком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает ведомственные нормативные правовые акты с учетом мнения Профсоюза.

Территориальным органам управления, учреждениям образования, территориальным и 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.

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

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

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

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

3.2. Министерство образования обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение Правительства Тверской области и Законодательного Собрания Тверской области, а также 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.

3.2.2. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), 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, подведомственных Министерству образования, учесть в их числе перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО/МОТ «О положении учителей» (в редакции 1996 года).

4. 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 раздела III Трудового Кодекса РФ.

4.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, отраслевым, региональным и территориальными соглашениями, 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 локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. Экономика и управление образованием.

5.1. Стороны считают целесообразным совместно добиваться:

5.1.1. Выполнения Закона РФ «Об образовании» и Федерального Закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Закона Тверской области «Об образовании в Тверской области», других нормативных правовых актов в части оплаты труда работников учреждений и стипендий обучающихся, своевременных социальных выплат, льгот и компенсаций работникам и обучающимся.

5.1.2. Компенсации потерь учреждениям, работникам и обучающимся в связи с задержкой выплаты заработной платы, стипендий, социальных выплат, льгот и компенсаций, ассигнований на оплату коммунальных и иных услуг.

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

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

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

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

муниципальных образовательных учреждений и запрета на их перепрофилирование при изменении их организационно-правовых форм; недопущение ликвидации, перепрофилирования и передачи объектов социальной инфраструктуры учреждений профессионального образования в ведение органов местного самоуправления.

5.4. Стороны рекомендуют работодателям:

5.4.1. Обеспечивать выделение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений образования.

6. Оплата труда и нормы труда. Стипендиальное обеспечение.

6.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени.

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

6.2.1. При реализации образовательным учреждением образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в учреждении должно учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России и Общероссийского профсоюза образования от 26.10.2004 № АФ-947/96).

6.2.2. Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процентов к окладу за фактически отработанное время в этих условиях. При установлении доплаты применять Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденный приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

Работодатели учреждений образования принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата работникам (рабочим) снимается.

6.3. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

Порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с Постановлением Правительства Тверской области от 05.12.2008 года № 455-па с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а при её отсутствии с иным представительным органом, представляющим интересы работников, созданном в соответствии с требованиями статьи 31 Трудового кодекса РФ.

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

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;
- в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

6.6. Наполняемость групп в дошкольных образовательных учреждениях, установленная соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

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

6.7. Работа педагогического работника дошкольного и иного учреждения образования, в котором предусмотрен непрерывный контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника, считается сверхурочной и оплачивается 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.

6.8. Заработная плата в учреждениях образования выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

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

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

6.9. Субвенции из областного бюджета в бюджеты муниципальных образований на оплату труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных школ, выплаты отпускных направляются в муниципальные образования дважды в месяц и имеют строго целевое назначение.

Органы управления образования и территориальные организации профсоюза при заключении территориальных соглашений определяют сроки выплаты

заработной платы в общеобразовательных школах муниципального образования исходя из сроков поступления субвенций из областного бюджета в данное муниципальное образование.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

Оплата времени приостановки работ по причинам задержки выплаты заработной платы следует производить по правилам ст. 157 Трудового Кодекса РФ (как при простое по вине работодателя).

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

6.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного в коллективном договоре срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательного учреждения.

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

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

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

7. 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. 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 пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

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

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

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

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

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
 - необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
 - стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
- Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

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

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

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

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

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

В случаях предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса 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.

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

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

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

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

7.10. 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. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

7.11. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск, который предоставляется по согласованию с работодателем.

8. Социальные гарантии и льготы.

Гарантии занятости.

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

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

8.1.2. использованию целевой контрактной подготовки педагогических кадров для образовательных учреждений;

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

8.1.4. расширению сети дошкольных образовательных учреждений (далее ДОУ).

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

30% до 50%, осуществлять внеочередной прием детей работников ДООУ в ясли и детские сады и т.п.).

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

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

8.2.2. не допускает перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений системы образования, приватизации учреждений образования в области;

8.2.3. гарантирует, что проект решения о массовом высвобождении работников (высвобождение 10 и более процентов работающих в учреждении), связанным с ликвидацией, реформированием 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 течении 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 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 или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки (на 1 год и более) для ведения образовательной деятельности или стажировки по специальности в образовательных учреждениях за рубежом;

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

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

а) При рассмотрении заявлений об аттестации на высшую квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, присваивать указанную категорию, предусматривая упрощенную форму профессиональной экспертизы (без привлечения независимых экспертов), следующим категориям педагогических работников:

- работникам, повторно проходящим аттестацию на высшую квалификационную категорию, при предоставлении сведений о результатах профессиональной деятельности, соответствующих требованиям, предъявляемым к высшей категории, подтвержденные работодателем и согласованные с профсоюзным органом;

- победителям конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в течение последних 3 лет;

- работникам образования, имеющим государственные награды по профилю педагогической деятельности, включая почетные звания «Заслуженный учитель» «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», независимо от года награждения;

- победителям, призерам 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 призеров (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;

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;

- копии документов, подтверждающих наличие льготы и повышения квалификации (за последние 5 лет перед аттестацией).

б) При рассмотрении заявлений об аттестации на первую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, присваивать указанную категорию, предусматривая упрощенную форму профессиональной экспертизы (без привлечения независимых экспертов), следующим категориям педагогических работников:

- работникам, повторно проходящим аттестацию на первую квалификационную категорию, при предоставлении сведений о результатах профессиональной деятельности, соответствующих требованиям, предъявляемым к первой категории, подтвержденные работодателем и согласованные с профсоюзным органом;

- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда, награжденным отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», достигшим пенсионного возраста;

- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области»; «Почетный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»;

- участникам областного, районных и городских конкурсов по представлению областного и муниципальных конкурсных жюри и согласованию с муниципальными органами управления образованием независимо от года проведения конкурса в течение 3 лет перед аттестацией работника.

- подготовившим победителей и призеров (1-3 места) областных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника;

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;

- копии документов, подтверждающих наличие льготы и повышения квалификации (за последние 5 лет перед аттестацией).

8.4.4. Продление на срок до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случаях:

- 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. 55 п. 5 Закона РФ «Об образовании»;
- длительной командировки на работу по специальности в образовательных учреждениях за рубежом.

Сроки подачи заявления в вышеперечисленных случаях определяется работником, но не позднее месяца после окончания действия имеющейся квалификационной категории в вышеперечисленных случаях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, имеющаяся у них квалификационная категория по письменному заявлению работника в соответствующую аттестационную комиссию сохраняется до наступления пенсионного возраста. Подача такого заявления осуществляется за два месяца до окончания срока действия квалификационной категории.

8.4.5. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при выполнении педагогической работы на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Департаментом образования Тверской области, к чьей компетенции относится присвоение педагогическим работникам квалификационной категории, на основании письменного заявления.

8.5. Педагогическим работникам, в т.ч. работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законом, независимо от нахождения их в отпуске, в т.ч. по уходу за ребенком до 3-х лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки. Данная компенсация выплачивается по одному месту работы.

Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

8.6. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

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

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

8.8. Стороны согласились:

8.8.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

8.9. Педагогические работники пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), на преимущественное предоставление жилья. Жилая площадь и льготы по коммунальным услугам предоставляются в порядке и на условиях, установленных законами Тверской области.

9. Охрана труда.

9.1. Министерство образования:

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

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

9.1.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

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

9.2.1. 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;

9.2.2. 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.

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

9.2.4. Привлекают представителей Профсоюза (технического инспектора труда) к участию в комиссиях по приемке законченными строительством объектов учреждений.

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

9.2.6. Организуют один раз в пять лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда.

9.3. Профсоюз:

9.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

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

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

9.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

9.3.5. 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.

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

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

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

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

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

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

10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Министерство образования:

10.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных

учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

10.1.4. Информировать 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. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

10.4. Стороны договорились:

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

10.4.2. Содействовать проведению Всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов «Лучший учитель года», «Лучший воспитатель года», «Студенческий лидер» и др. Профсоюз поощряет в различных формах лауреатов областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других.

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

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

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

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Тверской области и муниципалитетах Тверской области и особенностей деятельности учреждений;

- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

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

11.2.2. своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

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

11.2.3. обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (пленумов, совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений всех

уровней и коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных, аттестационных и аккредитационных комиссий всех уровней;

11.2.7. ежемесячно безвозмездно перечислять на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза;

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

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

11.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и территориальных соглашениях доплату неосвобожденным от основной работы председателям территориальных и первичных организаций Профсоюза в виде стимулирующей выплаты образовательного учреждения или предоставления одного в месяц оплачиваемого дня отдыха.

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

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

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

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время

участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

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

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

11.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению в соответствующую аттестационную комиссию на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год.

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

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

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

12. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

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 Министерства образования и Президиума обкома

Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, территориальных органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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 (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение 1

к Соглашению между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2013 – 2015 годы.

Состав двусторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, его заключения и осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

Представители работников:

1. **Резникова Людмила Ивановна** - председатель Тверской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки;
2. **Бородачёва Татьяна Николаевна** - заместитель председателя Тверской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки;
3. **Иванов Александр Владимирович** - правовой инспектор труда Тверского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки;
4. **Колпаков Виктор Александрович** – председатель Конаковской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

Представители работодателей:

1. **Сенникова Н.А.** – Министр образования Тверской области;
2. **Мухина Т.Н.** – Заместитель Министра образования Тверской области;
3. **Моисеева Е.Н.** – Начальник отдела кадровой и правовой работы управления планирования, бухгалтерского учета и организационно-кадровой работы Министерства образования Тверской области;
4. **Потапова О.А.** – Начальник отдела профессионального образования управления общего и профессионального образования Министерства образования Тверской области;
5. **Львова М.К.** – Главный консультант отдела кадровой и правовой работы управления планирования, бухгалтерского учета и организационно-кадровой работы Министерства образования Тверской области.