

Приложение № 6 к КД

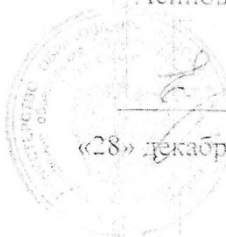
Председатель Асиновской
районной организации ТТО
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Т.И. Энс
«28» декабря 2020г.



Начальник Управления
образования Администрации
Асиновского района

Е. А. Анучина
«28» декабря 2020г.



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования Администрации
Асиновского района и Асиновской районной организации Томской
территориальной организацией профсоюза работников народного
образования и науки на 2021-2023 гг.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)

№ 29 от 29.12.2020г.

Отраслевое соглашение прошло уведомительную регистрацию:

Департамент труда и занятости населения Томской области

Регистрационный № ____ от «__» ____ 20__ г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Управлением образования Администрации Асиновского района
Томской области и Асиновской районной организацией Томской
территориальной организации Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
на 2021 - 2023гг.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2020 – 2022 годы, другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2020-2022 годы.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, социального страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (ст. 46 Трудового Кодекса РФ, в дальнейшем – ТК РФ).

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- Асиновская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз) в лице райкома Профсоюза – полномочного представителя членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия райкому Профсоюза по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении (*ст. 29 ТК РФ*);

– Управление образования Администрации Асиновского района Томской области (в дальнейшем – Управление образования), полномочный представитель работодателей.

1.5. Стороны договорились, что райком Профсоюза, профсоюзные организации, входящие в структуру Асиновской районной организации Томской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки, интересы которых он представляет, выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных организаций Асиновского района при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем: форм оплаты труда, занятости, приёма на работу и увольнения (в том числе в порядке сокращения штатов и численности работающих), разрешения коллективных трудовых споров, предоставления льгот и гарантий и других вопросов защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Коллективные договоры в образовательных организациях не могут устанавливать права и гарантии работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, отраслевым тарифным соглашением, областным трехсторонним соглашением и данным соглашением.

Организации, при наличии собственных средств, в том числе предоставляемых учредителями, местными органами власти, спонсорами, могут расширять и дополнять эти гарантии и права.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

В случае не заключения нового Соглашения на новый срок данное Соглашение продлевается до трех лет по решению сторон.

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных организациях Асиновского района, органах управления образованием и других организаций, входящих в структуру системы образования Асиновского района, в т.ч. при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей муниципальных образовательных организаций Асиновского района, органов управления образованием и других организаций, входящих в инфраструктуру системы образования Асиновского района. Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить райком профсоюза на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, изменений действующего законодательства, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения отраслевого Соглашения (далее –

Комиссия) Приложение №1.

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Нарушение или невыполнение руководителем образовательной организации обязательств, установленных настоящим Соглашением, считается нарушением руководителем его трудовых обязанностей.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.12.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

Включение представителей районного комитета Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, проектов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

1.12.3. Предоставление взаимной информации и документов по любым интересующим стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны.

Постановления коллегиальных органов районной организации Профсоюза в обязательном порядке направляются в Управление образования, а нормативные правовые акты, отнесенные к сфере трудовых и социально-экономических отношений, принимаемые Управлением образования, - в адрес райкома Профсоюза.

1.13. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются в организациях, указанных в п. 1.7 настоящего Соглашения по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации (ст.8 ТК РФ).

1.14. Право толкования и разъяснения настоящего Соглашения принадлежит исключительно сторонам, его заключившим.

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, работодателям и в профсоюзные организации направляются совместные письма Управления образования и райкома Профсоюза с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Управление образования доводит текст Соглашения до сведения руководителей организаций, указанных в п. 1.7, а райком Профсоюза - до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.2. Контроль выполнения Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования и президиума райкома Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей образовательных организаций, указанных в п. 1.7. настоящего Соглашения, до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) Соглашения, нарушение или невыполнение принятых обязательств (*ст. 5.27 – 5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ*).

2.6. Управление образования, в пределах своей компетенции, принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей и иных должностных лиц организаций, указанных в п. 1.7. настоящего Соглашения.

2.7. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

3. Экономика и управление образованием.

3.1. Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции добиваться выделения средств для нормального функционирования и развития системы образования Асиновского района через представление в законодательные и исполнительные органы государственной власти предложений по повышению оплаты труда работникам образования, создание надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечение социальных гарантий и льгот работающих в отрасли, укреплению и развитию материальной базы организаций образования, проведение капитального ремонта и др.

3.2. Управление образования обязуется в установленном порядке и в

пределах своей компетенции:

3.2.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников образовательных организаций, в том числе на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководства, составлять и представлять расчёты в рамках бюджетного процесса обоснования выделенных средств областного и местного бюджета, достаточных для обеспечения функционирования образовательных организаций.

3.2.2. Своевременно производить и представлять расчёты на ассигнования по индексации размеров ставок и окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работникам системы образования в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в бюджет.

3.2.3. Разработать и содействовать принятию районной программы развития системы образования.

3.3. Райком Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется проводить работу по привлечению коллективов образовательных организаций к управлению экономикой образовательных организаций, к организации контроля рачительного расходования средств, выделяемых на образование из бюджетов различных уровней, а также внебюджетных средств.

3.4. В целях финансового обеспечения деятельности образовательных организаций в пределах средств, предусмотренных нормативным документом о местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период, выделяются средства на выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их квалификационными характеристиками, и выплаты стимулирующего характера, в том числе за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другое, предусмотренное законодательством.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности

оснований для заключения трудового договора на определённый срок.

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения,
- с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству,
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту,
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, на которых распространяется данное Соглашение, необходимо устанавливать их вид (на определённый срок или на неопределённый срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации).

4.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст.67 Трудового кодекса РФ).

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения с различными категориями работников, поступающими на работу в образовательную организацию, предварительно направляются в профсоюзный орган с целью уведомления.

4.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.8. Руководитель организации должен поставить в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.9. Руководитель организации должен поставить в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.10. Руководитель организации, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с

продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

4.11. Руководитель должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребёнка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.12. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций.

4.13. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально под роспись не менее чем за три месяца до увольнения.

4.14. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

а) ликвидация организаций, указанных в п. 1.7 настоящего Соглашения;
б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации в следующем количестве:

- для организаций с численностью до 100 человек:
30 и более человек в течение 90 календарных дней;
- для организаций с численностью от 101 до 500 человек:
30 и более человек в течение 30 календарных дней;
60 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.15. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81 часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;
- 84: абз. 4;
- 336: пункты 1, 2.

производится с учетом предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учёте, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учётом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

4.16. Расторжение трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*см. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10.2010 года.

4.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется

работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и единственным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работникам, применяющим инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работникам, проработавшие в данной организации десять и более лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- не освобождённым председателям первичных профсоюзных организаций;
- победителям районного конкурса «Учитель года» и «Воспитатель года».

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза.

4.18. Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка производится в случаях, указанных в части 3 статьи 178 ТК РФ.

4.19. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить

работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч.1. ч.2 ст.157 ТК РФ).

4.20.Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за всё время забастовки.

4.21. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательной организации выполняет Администрация Асиновского района в соответствии с Положением «Об управлении образования администрации Асиновского района Томской области».

На руководителей образовательных организаций, как на работников этих организаций, полностью распространяются условия настоящего Соглашения, иных Соглашений, коллективных договоров за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

5. Оплата труда.

5.1.Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательных организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

1. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
2. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
3. государственных гарантий по оплате труда;
4. отраслевых положений о системе оплаты труда;
5. размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
6. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в

ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7. рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
8. мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных организаций либо локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принятым по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные в образовательных организациях в соответствии с ТК РФ.

5.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель

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

5.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.5.Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

5.6. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами администрации Асиновского района Томской области, а также коллективными договорами и территориальными соглашениями.

Руководителям образовательных организаций, одновременно выполняющим работу по педагогической деятельности, стимулирующие выплаты могут устанавливаться в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления.

5.7. Образовательные организации обладают правом *(без согласования с органами управления образования)* полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда.

5.8.Педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели школ-интернатов и др.) разделение рабочего дня на части с перерывами более двух часов, а также установление доплат за это разделение, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации, принятым с учётом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

5.9. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

5.10. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учётом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

5.11. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется *статьей 99 ТК РФ*.

Оплата труда при этом производится в соответствии *со статьей 152 ТК РФ* как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

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

5.12. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ст.112 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам образовательных организаций устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Для руководителей муниципальных образовательных организаций, имеющих эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления;

в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области – для руководителей областных государственных образовательных организаций.

Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

Пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с образовательной организацией и имеющим почётные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», устанавливается ежемесячная доплата к пенсии в размере 1000 рублей, а со слова «Народный...» - устанавливается ежемесячная доплата к пенсии в размере 2000 рублей в соответствии со *ст.22 Закона Томской области №149-ОЗ от 12.08.2013 «Об образовании в Томской области»*.

5.14. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер доплаты (но не ниже указанного выше) устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат каждому работнику за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективным договором или локальным актом организации, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

5.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

5.17. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.18. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера установленного Региональным Соглашением между Администрацией Томской области, областным объединением организаций профессиональных союзов и объединением работодателей Томской области «О минимальной заработной плате в Томской области».

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 190 ТК РФ).

В организациях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Преподавательская работа руководителей и других работников образовательных организаций может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя образовательной организации – учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6.2 Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный

оплачиваемый отпуск.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих её помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования детей, не планируется.

6.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст.100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

6.4. Рабочий день работников образовательных организаций с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

6.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска,

продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором организации.

6.6. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения выборного профсоюзного органа), должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном и двойном размере по правилам *статьи 152 ТК РФ*.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 116 - 119 ТК РФ, пунктом 6.8. Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза (далее – Областное отраслевое Соглашение) в каникулярное время или период, согласованный с руководителем организации, в том числе присоединяя его к основному

- при работе без больничных листов - 2 рабочих дня;
- председателям профсоюзных организаций - 5 рабочих дней;
- библиотекарям - 3 рабочих дня.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами

образовательных организаций.

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные (помимо приведённых) основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска (ч.2 ст.116 ТК РФ).

6.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным 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».

6.10. Если дополнительный отпуск по соглашению сторон присоединяется к ежегодному основному отпуску, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.11.Отпуска, указанные в пункте 6.8 настоящего Соглашения, могут оплачиваться в пределах ассигнований, получаемых организациями, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст.286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

6.12.Предоставление педагогическим работникам образовательных организаций Асиновского района Томской области длительного отпуска сроком до 1 года осуществляется в соответствии с «Типовым положением о предоставлении педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до 1 года» (Приложение №1 к Областному Отраслевому Соглашению).

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2, ст. 128 ТК РФ), руководитель образовательной организации с учетом производственных возможностей **обязан** предоставить отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению работника) в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Порядок и условия этого отпуска определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.14. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации.

При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (пункт 6.14. Областного соглашения).

6.15. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, указанным в п. 4 раздела I «Дошкольные образовательные организации», в п. 7 раздела II «Организации дополнительного образования», в п. 4 раздела III «Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования» приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466, независимо от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, с которыми работают также педагогические работники, в том числе независимо от количества таких обучающихся в группах комбинированной направленности.

6.16. Работникам образовательных организаций предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 2 дня;
- бракосочетание детей работника – 2 дня;
- рождение ребёнка (супругу) – 1 день;
- переезд на новое место жительства – 1 день;
- длительный стаж работы – 2 дня;
- день рождения – 1 день;
- похороны близких родственников (дети, родители, супруг) – 3 дня.

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность.

7.1. Руководитель организации обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом (Положением), условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении

условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г., № 85.
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ).

7.3. Работники, указанные в п. 1.8. настоящего Соглашения имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

7.4. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление.

8.1. Управление образования и работодатели гарантируют:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.1.2 Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания первой помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания первой помощи.

8.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с Законодательством РФ об охране здоровья граждан.

Выделение средств, необходимых для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.4.Принятие мер по обеспечению своевременного и в полном объеме выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии в пределах средств областного и местного бюджетов.

8.1.5. Утверждение сроков и обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.6.Признание, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая

пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».

8.2. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции обязуются:

8.2.1. Осуществлять за счет бюджетных средств обязательное страхование работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.

8.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.2.3. В организациях с численностью работников более 10 человек – провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах; в учреждениях с численностью работников менее 10 человек - провести выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области от 09.07.2003г. № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

8.2.4. Сформировать в учреждениях комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченных по социальному страхованию.

8.2.5. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н» (с изменениями, внесёнными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16.06.2014г. № 375 н).

8.2.6. Организовывать и обеспечивать оценку готовности образовательных организаций к началу учебного года в соответствии с «Едиными требованиями к организации проведения проверок образовательных учреждений к началу

учебного года» (письмо Минобрнауки России, МЧС РФ и Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 12.03.2008 г. №№ АФ-102/09, 43-828-19, 01/2050-8-23, письмо Минобрнауки России от 16.06.2010г. № ЮС-343/09, № ЮС- 350/09, от 20.05.2015г. № ВК-1270/12, от 06.05.2015г. № НТ-524/12, от 16.05.2016г. № ЛО-603/12). В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности образовательных организаций к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзных организаций.

8.2.7. Организовывать ежегодное проведение Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» согласно Положению.

8.3. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад и туристических слётов работников образования в Асиновском районе согласно положениям.

8.4. Руководители образовательных организаций обязаны обеспечить безопасные условия труда в соответствии с ст.212 ТК РФ; информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; приобретать и выдавать за счёт собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.5. Профсоюзная сторона обеспечивает защиту работников от необоснованных действий руководителей организаций в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при

наличии имеющихся средств (исчисляется с частью третьей статьи 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или иным локальным нормативным актом образовательной организации.

9.2. Работники образовательных организаций имеют право (при наличии финансовых средств) на получение компенсации стоимости на содержание детей в дошкольных учреждениях и компенсацию на оплату стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря в соответствии с установленными правилами.

Порядок применения данного пункта устанавливается органом местного самоуправления.

9.3. Работникам образовательных организаций, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с руководителем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

9.4. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Асиновского района соблюдаются следующие условия:

9.4.1. В состав аттестационной комиссии образовательной организации по аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276).

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до

дня проведения их аттестации по графику.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление и знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

9.4.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-

ФЗ «Об образовании в РФ».

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

9.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации.

9.4.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

9.4.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощённой форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за

педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к Областному отраслевому соглашению;

- победители и участники региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Учитель года России», «Воспитатель года», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям»; победители региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель – дефектолог России», «Педагог - психолог России» и участники данных конкурсов, занявшие в рейтинге участников конкурса 2 и 3 место.

- учителя образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым выплачиваются премии за достижения в педагогической деятельности, из перечня, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, приказом Министерства просвещения Российской Федерации и учителя из списка на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, утверждённого распоряжением Администрации Томской области; победители на соискание премий Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»; победители регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» регионального конкурса «Педагогические горизонты» и регионального конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «PROдвижение к вершинам мастерства»

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощённой форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме и решение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощённой форме.

Указанной в настоящем пункте упрощённой формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощённой формой аттестации на основании ранее действовавших отраслевых

соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощённой формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощённой форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п. 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощённой форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

9.4.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 4 к Областному соглашению.

9.4.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

9.4.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

9.5. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере. Педагогическим работникам –

молодым специалистам образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей, к указанному размеру ежемесячной надбавки применяется районный коэффициент.

9.6. Управление образования и райком профсоюза рекомендуют руководителям и первичным профсоюзным организациям при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

- оказывать материальную помощь;
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливать надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами, государственными наградами областного и федерального уровней и фиксировать данные выплаты в районных, городских соглашениях, коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

9.7. Райком профсоюза:

- вносит предложения по изменению и дополнению в список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- формирует фонд социальной защиты работников отрасли для оказания разовой материальной помощи первичным профсоюзным организациям и отдельным членам профсоюза, выделяет в соответствии с установленным порядком беспроцентные ссуды;
- анализирует социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействует с депутатами Законодательной Думы Томской области и Асиновского района в разработке предложений, проектов нормативно – правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.

9.8. В случае, когда образовательная организация временно прекращает свою деятельность, в связи с капитальным ремонтом, и возможность перевода работников в другие образовательные организации отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по заявлению работников, включаются в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

Время простоя оплачивается в соответствии со ст.157 ТК РФ.

9.9. Педагогические работники муниципальных образовательных организаций имеют право в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 12.12.2014г. № 490а «Об утверждении государственной программы «Обеспечение доступности жилья и улучшение качества

жилищных условий населения Томской области»

Применение пунктов 9.4.2., 9.4.3. и 9.4.5. регламентируется Областным отраслевым Соглашением.

Условия, установленные пунктом 9.4, распространяются на всех работников, указанных в п.1.8 настоящего Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке райком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Дополнительные социальные гарантии, льготы предусмотренные пунктами 9.4.2, 9.4.3. и 9.4.5. предоставляются только при решении профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.10. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, наряду с коллективным договором могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, но письменно обратившихся в выборный орган первичной профсоюзной организации с просьбой представлять их интересы во взаимодействии с администрацией образовательной организации и ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере не ниже 1% от своей заработной платы. Конкретный размер устанавливается отдельным решением выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. ст. 30, 377 ТК РФ, ст. 11 (ч.1, п.1), и ст. 28 (п.4) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ,

настоящим Соглашением и иными Соглашениями.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на текущий счет районной профсоюзной организации со счетов учреждений, начисляющих и выплачивающих заработную плату, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию) заработной платы работникам (ч.5. ст.377 ТК РФ).

10.3. Увольнение руководителей и членов выборного профсоюзного органа, внештатных правовых и технических инспекторов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение по любым основаниям не освобождённых председателей профсоюзных организаций в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума районной организации.

Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа образовательной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного выборного профсоюзного органа, а председатели первичных профсоюзных организаций - также и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учёт мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласования указанного органа.

10.6. Члены профсоюзных комитетов, профорганизаторы освобождаются от своей работы, как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.14 ст.374 ТК РФ).

По представлению председателя районной организации профсоюза лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в соответствующих выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в

других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается администрацией от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленных законом.

10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст.375 ТК РФ).

10.8. Управление образования, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим профорганам первичной, районной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, транспорт, мебель, телефонную связь, оргтехнику и доступ в интернет.

10.9. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

Приложения к отраслевому соглашению.

1. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого соглашения.

Приложение № 1

к отраслевому соглашению
между Управлением образования
Администрации Асиновского района и
Асиновской районной организацией
Томской территориальной организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ на
2021 – 2023 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого соглашения.

1. Общие положения:

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого Соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается совместным решением начальника Управления образования Администрации Асиновского района и президиума Асиновского райкома Профсоюза.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- райкома Профсоюза
- управления образования,

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом ТО «О социальном партнерстве в Томской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия отраслевого соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с Управлением социально-трудовых отношений администрации Асиновского района.

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление

контроля его выполнения;

- урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере районной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль выполнения Соглашения органами управления образованием, администрацией и профсоюзными организациями образовательных учреждений;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, органов управления образованием, представителей профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, нарушающих условия настоящего Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по вопросам своей компетентности.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии по очереди согласно договоренности между собой.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются в форме ее решения, которое является обязательным для выполнения сторонами Соглашения. Решения Комиссии изготавливается не менее чем в двух экземплярах и подписываются сопредседателями.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон. Ведение протокола обязательно и обеспечивается сопредседателем той стороны, по месту нахождения которой проводится заседание. Протокол в двух экземплярах

подписывают сопредседатели и лицо, ведущее протокол.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии от каждой стороны.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) в письменной форме информирует сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы управления образованием, городские, районные, территориальные комитеты профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация необходимости экстренного получения информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены решения органов управления образованием, исполнительной власти, профсоюза, а также руководителей образовательных организаций;
- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися социально-трудовых прав работников образовательных учреждений;
- принимать участие в заседаниях коллегий (советов) органов управления образованием, райкома профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при подтверждении полномочий члена Комиссии и согласовании с соответствующим сопредседателем.