

Начальник Управления образования  
Администрации Колпашевского района  
Томской области

  
С.В.Браун  


Председатель Колпашевской районной  
организации Томской территориальной  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ  
Медведева С.М.

  
Медведева С.М.  


## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования Администрации  
Колпашевского района  
и Колпашевской районной организацией  
Томской территориальной организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.

Департамент труда и занятости  
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 21

от 14 02 21

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования Администрации Колпашевского района  
и Колпашевской районной организацией  
Томской территориальной организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Томской области «Об образовании в Томской области», «О социальном партнерстве в Томской области» и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения социальной защищенности работников отрасли, с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, стабильной и эффективной деятельности учреждений, входящих в муниципальную систему образования.

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. 45 Трудового Кодекса РФ, в дальнейшем - ТК РФ).

#### 1.4. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей – образовательных организаций – Управление образования Администрации Колпашевского района (в дальнейшем – Управление образования).

От имени работников отрасли – Колпашевская районная организация Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем Колпашевская районная организация профсоюза работников образования и науки) (ст.ст. 29, 34 ТК РФ);

1.5. Настоящее отраслевое Соглашение вступает в силу с момента его подписания **20 января 2021 года и действует до 20 января 2024 года**. В случае не заключения Соглашения на новый срок, данное Соглашение продлевается до трех лет по решению сторон.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в образовательных организациях Колпашевского района.

#### 1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

работников (в том числе совместителей) и руководителей муниципальных образовательных организаций Колпашевского района, входящих в структуру системы общего образования, уполномочивших райком Профсоюза на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке райком Профсоюза полномочиями на представительство и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных райкомом Профсоюза. (ст. 48, 25 ТК РФ)

1.8. 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 за выполнением отраслевого Соглашения (далее – Комиссия).

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

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

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

1.11.2. 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.

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

1.12. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются в учреждениях и организациях, указанных в п. 1.6. настоящего Соглашения по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 8 ТК РФ).

1.13. Условия, установленные п.4.13, 5.12, 6.8, 9.1, настоящего Соглашения распространяются на всех работников, указанных в п.1.7 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 расторжения трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата, оплаты за период простоя, 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 4.13, 5.12, 6.8, 9.1 предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.**

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

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны работодателям и в профсоюзные организации направляются совместные письма Управления образования и Райкома профсоюза с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

## **2. Контроль за выполнением Соглашения.**

2.1. Управление образования доводит текст Соглашения до сведения руководителей организаций, указанных в п. 1.6, а Райком профсоюза – до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.2. Контроль за выполнением 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 № 2).

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 организаций, указанных в п. 1.6. настоящего Соглашения, до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) Соглашения, нарушение или невыполнение принятых обязательств. Нарушение или невыполнение руководителем образовательной организации обязательств, установленных настоящим Соглашением, считается нарушением руководителем его трудовых обязанностей.

2.6. Управление образования, в пределах своей компетенции, принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей и должностных лиц учреждений и организаций, указанных в п. 1.6. 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:

3.1.1. Добиваться выделения из бюджетов разного уровня средств для нормального функционирования и развития системы общего образования Колпашевского района через представление в законодательные (представительные) и исполнительные органы власти предложений по улучшению оплаты труда работникам образования, создание надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечение социальных гарантий и льгот работающих в отрасли, укрепление и развитие материальной базы образовательных организаций.

3.1.2. Своевременно производить и предоставлять расчеты на ассигнования по индексации размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам образования для изменения бюджетов различных уровней.

### **4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), 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, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (*ст. 59 ТК РФ*).

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений и организаций, на которых распространяется данное Соглашение, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы и мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

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.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч.2 ст.67 ТК РФ, абзац 2 п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») считается заключением трудового договора, который работодатель обязан оформить не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, то есть коллективным договором. При корректировке эффективных контрактов руководитель обязан руководствоваться ст.74 ТК РФ в части уведомления работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.6. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения с различными категориями работников, поступающих на работу, 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 4 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.9. Руководитель организации должен поставить в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников не менее, чем за 3 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 ребенка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или реорганизацией организации образования – не менее чем за 4 месяца до даты увольнения работника (*ст. 82 ТК РФ*).

4.14. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

1) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности или штата работников в количестве:

а) 20 и более человек в течение 30 дней;

б) 60 и более человек в течение 60 дней;

в) 100 и более человек в течение 90 дней;

3) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- 81: п.п. 2,3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- 84 абз.4;

- 336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.16. Расторжение трудового договора в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002.

4.17. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие 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;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

4.18. 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*).

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое в зависимости от вины работодателя (*ч. 1. ч. ст. 157 ТК РФ*).

4.19. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный действующим законодательством РФ срок о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии свободных мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для прие-

ма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4.20. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательной организации выполняет Управление образования в соответствии с Положением об Управлении образования Администрации Колпашевского района. На руководителей образовательных организаций, как на работников этих организаций, полностью распространяются условия настоящего Соглашения, иных Соглашений, коллективного договора за исключениями, вытекающим из правового положения руководителя.

## **5. Оплата труда**

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в дни, установленные в образовательных организациях в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.2 Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих системы оплаты труда в образовательных организациях Колпашевского района осуществляется с участием профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, включающих размеры должностных окладов, установленные работникам с учетом дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание (указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и требованиям ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих), а также 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 выплат работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;
- 6) размеров выплат за работу 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018г. №26-П, от 11.04.2019 №17-П;
- 7) рекомендаций областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Колпашевского района, профсоюзами и работодателями, и их объединениями;
- 8) мнения профсоюзов.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда, которые являются локальными актами образовательных организаций Колпашевского района.

5.3 Тарификация производится один раз в год. В случае, если учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется так же один раз в год, но отдельно по полугодиям. За время работы в период каникул обучающихся, оплата труда работников, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

5.5. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Колпашевский район» устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

5.6. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение доплат и надбавок стимулирующего характера.

По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации (или иной организации) производятся:

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

5.7. 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 .

5.8. При подмене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится, исходя из стоимости часа заменяющего работника с учетом его должностного оклада. 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.

5.9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Доплаты педагогическим работникам, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, начинающиеся со слова «Заслуженный...», «Народный...», молодым специалистам устанавливается надбавка в соответствии со статьями 21 и 22 закона Томской области «Об образовании в Томской области». Работник образовательного учреждения, подпадающий под выплату нескольких надбавок, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.11. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время, согласно Отраслевому Соглашению между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки.

Утверждение перечня работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых предусматривает выплату компенсационного характера, производится по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации (или иной организации) и фиксируется в положении по оплате труда. Конкретный размер данной доплаты устанавлива-



ется в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

5.12. 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.

5.13. В случае направления работника в служебную командировку: на курсы, семинары, совещания, конференции, учебу и другие мероприятия, связанные с переподготовкой работников, оплату труда производить из расчета средней заработной платы, исчисление которой производится в соответствии с действующим законодательством.

5.14. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5.15. Работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. В муниципальных образовательных организациях месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82 - ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и размера минимальной заработной платы, определяемой в соответствии со ст.133.1 ТК РФ с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018г. №26-П, от 11.04.2019 №17-П, от 16.12.2019 №40-П).

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

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

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.

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

6.3. 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 организации 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 образовательной организации, 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. В каникулярное время 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.

6.4. Работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией организации (в том числе присоединяя его к основному), например :

- при работе без больничных листов;
- председателям профсоюзных организаций, профсоюзным организаторам;
- библиотекарям (зав. библиотекой) ч.2, ст.116 ТК РФ.

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

- работнику, имеющему двух и 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.

Также работникам, являющимся родителями (опекунами, попечителями) ребенка-инвалида, предоставляется по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой в порядке, предусмотренном ст.262 ТК РФ.

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

6.6. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года (Приложение №1).

6.7. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.8. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать свободные от работы дни для работников (например, в связи с бракосочетанием, рождением детей, переездом, смертью близких родственников и др.) Порядок и условия предоставления этих дней определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

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

## **7. Трудовой распорядок и материальная ответственность**

7.1. Руководитель образовательной организации (иной организации) обязан ознакомить под роспись каждого вновь принимаемого на работу с Уставом (Положением), коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, должностной инструкцией, до подписания трудового договора.

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. 1.7. 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.**

8.1. Управление образования, работодатели гарантируют:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников и их детей.

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.

8.1.4. Предусматривать выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

8.1.5. Утверждать сроки и обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством «О специальной оценке условий труда» (ст.212 ТК РФ в ред. от 28.12.2013 №421-ФЗ)

8.2. В соответствии с основами Закона «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции обязуются: осуществлять оздоровление работников учреждений образования, членов профсоюза и членов их семей, за счет профсоюзных взносов.

8.2.1. Осуществлять за счет бюджета 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 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 организациях 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 «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).

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

8.2.5. Обеспечивать защиту работников от необоснованных действий администрации образовательных учреждений, в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8.2.6. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ работодатель обязан:

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);

- приобретать и выдавать за счет 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, связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ);

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ);

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития №181н от 01 марта 2012г. «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (ст.226 ТК РФ).

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном объеме с первого дня работы в образовательных организациях, расположенных на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее пяти лет.

9.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной 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 работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя образовательной организации и соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 197 ТК РФ).

9.3. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных учреждениях, 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.»

9.4. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять отдельным работникам ежегодные отпуска большей продолжительности, а также дополнительные отпуска (за длительный стаж работы, за ведение здорового образа

жизни, за профсоюзную работу, в случае вступления в брак, рождения ребенка, смерть близких родственников), предусмотренные коллективным договором. Осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников в соответствии с положениями действующего трудового законодательства Российской Федерации:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

9.5. Управление образования и Райком профсоюза представляют работников образовательных организаций к награждению ведомственными и государственными наградами.

9.6. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии образовательной организации. В случае несовпадения мнения председателя с решением комиссии, решение откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной организации профсоюза данной образовательной организации.

9.7.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
  - нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
  - возобновления педагогической работы в течение года после её 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.

9.7.2. В случае истечения у педагогического работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось менее одного года, срока действия квалификационной категории, может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

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

9.7.4. 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 №3 к настоящему Отраслевому Соглашению.

## **10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.**

10.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Администрации

Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет районной профсоюзной организации со счетов организаций, начисляющих и выплачивающих заработную плату, одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Расторжение трудового договора по инициативе администрации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст.373-374, ст.376 ТК РФ).

10.4. Увольнение членов выборного профсоюзного органа, внештатных правовых и технических инспекторов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания в соответствии с п.п.2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа образовательной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного выборного профсоюзного органа, а руководители выборных профсоюзных органов (председатели) - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.5. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ*);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ*);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем, является грубым нарушением своих трудовых обязанностей.

10.6. Члены коллегиальных выборных органов первичных профсоюзных организаций освобождаются от своей работы по основному месту работы так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на конференции, собрания, пленумы, президиумы, созываемые Колпашевской районной организацией профсоюза работников образования 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 выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы.

10.7. Руководители образовательных учреждений предоставляют профсоюзам первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам образовательных организаций**  
**Колпашевского района Томской области**  
**длительного отпуска сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных организаций, учредителем которых является Управление образования Администрации Колпашевского района .

2. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации».

3. Образовательные учреждения могут устанавливать очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, возможность присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и др. условия.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

---

\* Примечание:

Учредители образовательных учреждений и/или образовательные учреждения в своих Уставах вправе принимать собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Положением.

В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
  - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
  - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - время нахождения в командировках;
  - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца;
  - время простоя не по вине работника;
  - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
  - время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).
6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:
- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
  - поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;
  - поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;
  - период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 4 месяцев со дня увольнения;
  - поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;
  - поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
  - поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев.
7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.
8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.
9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск
10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:
- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
  - согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
  - перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.



11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

13. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права получения компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

16. Время длительного отпуска засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при определении разряда оплаты труда.

17. Если существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

18. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

19. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

20. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

21. Работникам, работающим на условиях совместительства, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

22. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

23. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

24. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

25. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

26. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

## Перечень

**должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.**

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска;

Преподаватель (включая старшего)

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший вожатый

Методист (включая старшего)

Инструктор по физической культуре

Руководитель образовательного учреждения

Заместитель руководителя образовательного учреждения (по работе, связанной с образовательным (воспитательным) процессом)

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), выполняют в течение учитываемого периода работу на должностях, перечисленных в п. 1 Перечня (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объеме учебной (педагогической) нагрузки, установленной не менее чем за 1/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения территориального Соглашения.**

#### **1. Общие положения:**

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального Соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением совместным решением начальника управления образования Администрации Колпашевского района и президиума Колпашевского 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 территориального Соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

#### **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 за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;
- 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 за выполнением 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, районный, территориальный 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 учреждений;

- 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 Советов органов управления образованием и президиума райкома профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при подтверждении полномочий члена Комиссии и согласовании с соответствующим сопредседателем.

**Положение**

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель(независимо от типа организации, в которой выполняется работа);социальный педагог; педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель(при выполнении учебной(преподавательской)работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель(при выполнении учебной (преподавательской)работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель( при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель(при выполнении учебной (преподавательской)работы по адаптированным образовательным программам);воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования( при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детской школы искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

<i>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей(детских школ искусств),концертмейстер</i>	<b>Учитель, преподаватель( при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебным предметам( образовательным программам) в области искусств)</b>
<i>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</i>	<b>Учитель(при выполнении учебной( преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре</b>
<i>Учитель, преподаватель( при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);инструктор по физической культуре</i>	<b>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</b>